



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

El colectivo homosexual y transexual en el ambito laboral,
¿misma realidad?

Autor/es

MARTA NÁJERA SÁEZ

Director/es

SERGIO ANDRÉS CABELLO

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS HUMANAS

Curso académico

2018-19



El colectivo homosexual y transexual en el ámbito laboral, ¿misma realidad?,
de MARTA NÁJERA SÁEZ

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.



**UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA**

**EL COLECTIVO HOMOSEXUAL Y
TRANSEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.
¿MISMA REALIDAD?**

TRABAJO FIN DE GRADO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

MARTA NÁJERA SÁEZ

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

TUTOR: SERGIO ANDRÉS CABELLO

CURSO: 2018/2019

ÍNDICE

Resumen	3
Abstract.....	3
1. Introducción.....	4
2. Marco teórico.....	5
2.1. Definiciones de conceptos clave.....	5
2.2. Historia del nacimiento de los dos colectivos	6
2.3. Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social	8
2.4. Marco legislativo y sentencias.....	9
2.5. El papel de las Relaciones Laborales	14
3. Metodología.....	16
4. Fuentes Secundarias	17
4.1. Investigaciones y estudios sociales	17
4.2. Investigaciones y estudios laborales.....	24
4.3. Realidad laboral de ambos colectivos	31
4.4. Empresas, Asociaciones y Organizaciones concienciadas	34
5. Entrevistas en profundidad	36
6. Conclusiones.....	39
7. Bibliografía.....	40
8. Anexos	42

Resumen

En los últimos años hemos podido comprobar cómo ha aumentado la aceptación social y la visibilidad del colectivo LGBTI. Pero este aumento no se ha realizado de forma homogénea entre todos los grupos que componen este colectivo. Entre los dos grupos que vamos a analizar: homosexuales y trans hay una discriminación todavía patente tanto en el ámbito laboral como social. Estos colectivos buscan la igualdad de condiciones en ambos ámbitos. Pero, ¿son los dos sujetos de la discriminación laboral de la misma forma?

Abstract

In recent years we have seen how the social acceptance and visibility of the LGBTI collective has increased. But this increase has not been made in a homogeneous way among all the groups that make up this collective. Between the two groups that we are going to analyze: homosexuals and trans, there is a discrimination that is still evident both in the workplace and in society. These groups seek equality of conditions in both areas. But are the two subjects of labor discrimination in the same way?

1. Introducción

Debemos entender el mundo de las relaciones laborales desde una perspectiva cambiante e influenciada por todas las transformaciones sociales, una perspectiva movible. Así pues, el género y la sexualidad, por ser intrínseco en las personas y tener una determinada repercusión en nuestra sociedad, también lo tienen en el mundo laboral. Este trabajo nace de la necesidad de entender las relaciones laborales como una causa y una consecuencia de las relaciones sociales, influye y es influido.

Las organizaciones están compuestas por personas y la concepción o imagen de estas mismas sobre determinados sectores o grupos de la sociedad podría influir para que actúen en su trabajo con una cierta subjetividad. Así, si la mayor parte de una sociedad tiene mala percepción o una imagen difusa de determinadas realidades sociales (como lo son la homosexualidad y la transexualidad) podría afectar a la inserción laboral de estos grupos, pudiendo generar una barrera a su inserción basada en el simple desconocimiento de su realidad o por simples prejuicios sociales.

Por otro lado, las relaciones laborales también son una causa, es decir el trabajo influye en las relaciones sociales. Hoy en día, una de las principales herramientas para sentirse una persona útil en la sociedad es la de trabajar. El trabajo resulta básico para el desarrollo personal y social. Por ello, siempre hay una interdependencia entre exclusión social-laboral, quienes por sus características tienden a ser discriminados socialmente, también tenderán a ser discriminados laboralmente. Y por el otro lado, quienes no puedan o tengan dificultades para insertarse laboralmente, también podrán sentirse excluidos socialmente. Siendo el desempleo fuente de pobreza y exclusión social.

La razón para desarrollar este tema nace principalmente del interés por analizar la situación laboral del colectivo trans en nuestro país, marcada en la actualidad por el desempleo, e investigar el apoyo que está recibiendo por el entorno social y gubernamental que le rodea. Pese a tener el mismo marco normativo que engloba a todo el colectivo LGTBI y el mismo apoyo legislativo, la realidad es que este colectivo sufre una relevante falta de inserción laboral que puede no estar siendo suficientemente atendida. Procederemos así al análisis de las percepciones sociales de estos dos grupos para entender si esta percepción podría estar ligada a las cuotas de empleabilidad de ambos grupos.

El objeto de estudio va a ser: la inserción laboral de dos grupos integrantes del colectivo LGTBI: los trans y los homosexuales. El objetivo final que persigue el trabajo es analizar la falta de inserción laboral que sufre el colectivo trans respecto del homosexual en la actualidad. Pudiendo establecer una conexión causal entre discriminación social y discriminación laboral. Realizaremos una pequeña investigación acerca del nacimiento social de los colectivos, análisis del marco normativo y sentencias dictadas sobre el tema. Procederemos también a investigar la percepción actual social, las empresas que se están involucrando en el apoyo a estos grupos y reflejaremos la opinión de varias personas sobre este objeto de estudio. El colectivo trans y homosexual han sufrido análoga discriminación histórica, pero, ¿sufren desigual realidad social y laboral actualmente?

2. Marco teórico

En este epígrafe se va a abordar el marco que engloba a estos dos grupos. Se va a proceder a definir las palabras relativas al colectivo que se repetirán durante el trabajo para que queden claros sus conceptos, se explicará la historia del nacimiento de estos grupos, principalmente en la sociedad española. Y se abordará el marco legislativo de referencia que existe y las sentencias dictadas que han supuesto un precedente en este ámbito.

2.1. Definiciones de conceptos clave

Para comenzar a hablar de ciertos términos que se van a repetir en este trabajo, primero pasaremos a definirlos. La definición de estos términos responde a la necesidad de aclarar las diferencias entre estos conceptos que socialmente tienden a confundirse entre ellos o a adquirir una imagen difusa en cuanto a su significado. Todos estos términos han sido extraídos de la guía de la OCDE.

Bisexual: persona atraída sexual y emocionalmente tanto por hombres como por mujeres.

Cisgénero: Una persona cuya identidad de género coincida con su sexo al nacer.

Identidad de género: la experiencia interna e individual de género de una persona se siente profundamente, que puede o no corresponder con su sexo al nacer.

Disforia de género: discordancia entre el sexo asignado biológicamente al nacer y la identidad de género.

Identidad de género: la experiencia interna e individual de género de una persona que siente profundamente, que puede o no corresponder con su sexo al nacer

Heterosexual: una persona sexualmente y/o emocionalmente atraída por personas del sexo opuesto.

Homofobia temor, discriminación u odio a las personas lesbianas y gays (también se utiliza para incluir bisexuales).

Homosexual (gay, lesbiana): una persona sexualmente y/o emocionalmente atraída por personas del mismo sexo.

Identidad de género: la experiencia interna e individual de género que una persona siente profundamente, que puede o no corresponder con su sexo al nacer.

LGBTI: acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Puesto que uno de los principios del activismo LGBT es desafiar las normas sociales heteronormativas relacionadas con el sexo, el género y la sexualidad, se ha hecho popular agregar la letra "I" al acrónimo LGBT, es decir, incluir a las personas intersexuales.

Transfobia: temor, discriminación u odio a las personas transgénero, incluyendo transexuales y travestis.

Transgénero: una persona cuya identidad de género difiere de su sexo al nacer. Las personas transgénero pueden ser de hombre a mujer (mujer transgénero) o de mujer a hombre (hombre transgénero).

Transexual: una persona transgénero que está en el proceso de, o ha realizado, tratamiento (que puede incluir cirugía y tratamiento hormonal) para hacer su/su cuerpo congruente con su/su identidad de género.

Travesti (o Drag Queen): una persona que regularmente, aunque no todo el tiempo, usa ropa asociada con el género opuesto del suyo asociado al nacer.

El colectivo trans engloba a tres subtipos: transgénero, transexual y travesti. La principal diferencia entre los dos primeros es que los transexuales son aquellas personas que desean someterse a una operación quirúrgica para alterar su sexo, la llamada cirugía de reafirmación de sexo. Y el colectivo homosexual, el cuál engloba a dos subtipos: lesbiana (mujeres) y gay (hombres).

El colectivo trans y homosexual no son dos variantes que definen un mismo tema. El colectivo trans hace referencia a la identidad de género o sexual de las personas, es decir, la identidad de género que una persona tenga (hombre – mujer), la cual puede que no se identifique con la identidad biológica con la que esa persona nace. Se trata así de una convicción psicológica.

Los sociólogos utilizan el término sexo para referirse a las diferencias anatómicas y fisiológicas que definen el cuerpo del varón y el de la mujer, por el contrario, el género afecta a las diferencias psicológicas, sociales y culturales que existen entre hombre y mujer. El género tiene que ver con los conceptos de masculinidad y feminidad construidos socialmente: no tienen que ser así, una consecuencia directa del sexo biológico del individuo (Giddens, 2002: 153). La palabra homosexual, sin embargo, hace referencia a los gustos sexuales u orientación sexual de la persona (en este caso hacia personas del mismo sexo, atendiendo a sus gustos se identifican principalmente como: homosexual, heterosexual o bisexual).

2.2. Historia del nacimiento de los dos colectivos

La transexualidad no es un fenómeno novedoso, tiene sus primeros precedentes en la etapa del antiguo Egipto, con la reina-faraón Hatchepsout. Incluso en la época de Roma era común que ciertos varones romanos invertirían dinero para operaciones de cambio de sexo. El término transexual se comienza a utilizar una de las primeras veces en 1950, por el médico David Cauldwell, (el cuál describió su trabajo como una lucha contra la ignorancia y la intolerancia), para diferenciarlo del travestismo, ya que se consideraba que era lo mismo. El endocrinólogo Harry Benjamin desarrollaría este término en los años posteriores (Coll-Planas, 2010).

El primer concepto autorreferencial relativo a la sexualidad o al género no normativos surge a mediados del siglo XIX y se refiere a las personas que tienen relaciones con personas de su mismo sexo como *uranistas* (Martínez, 2017). En 1862, el escritor Alemán Kart Heinrich Ulrichs, fue uno de los primeros en describir este término, que refleja una

sexualidad diferente a la común. El termino más cercano al que hoy en día conocemos se creó en Alemania cerca de 1869, “homosexualität”. A mediados del siglo XX aparecerá un nuevo término, “homófilo”.

Todo el inicio del movimiento LGBTI como lo conocemos hoy en día tienen sus inicios en las revueltas producidas en 1969 en el bar Stonewall¹ en Nueva York (Cocciarini, 2009). Ese 28 de junio es el referente histórico que marca el nacimiento y unión del colectivo LGTBI. En este bar se produjeron unos disturbios entre los clientes y la policía, liderado por personas travestis (Drag Queen) y homosexuales. De este precedente surgió el Movimiento por la Liberación Sexual, comenzando en Norte América y extendiéndose por Europa (Gran Bretaña y Francia).

Las personas transexuales también formaban parte de estos movimientos y del colectivo, destacaban mayormente los travestis, pero la diferenciación entre ambos era difusa, y existía una idea confusa de que eran lo mismo (a día de hoy también hay una confusión social en la que se cree que travestis, transexuales y transgénero son sinónimos). Las primeras ciudades en las que nacen estos primeros casos de comunidades gais fueron Nueva York y Los Ángeles, después también adquirirá importancia San Francisco (Martínez, 2017).

Estos colectivos comienzan a ser un foco de atención durante la Dictadura, tras la persecución de estos. En el régimen franquista, tanto los transexuales como los homosexuales fueron sujetos afectados por las leyes de escándalo público (Piñero, 2011). La Ley de Vagos y Maleantes aprobada en la II República se convertiría en la época franquista en la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social².

La llegada de la democracia trae consigo un abanico de nueva legislación que les dota de nuevo derechos y libertades. El movimiento LGTB aparece en España a finales de los noventa. En 1992 se procede a la creación del Colectivo de Transexuales de Cataluña, el cuál lanzó una serie de peticiones entre las que destaca: derecho a variar el nombre del DNI y acabar con la mención del sexo en el mismo, siendo posible hacerlo sin haberse sometido a una cirugía de reasignación del sexo (Martínez, 2017). Ante estas peticiones, los partidos políticos comienzan en 1999 a dar cabida a sus deseos y a realizar promesas de legislar a cerca de ello. El primer éxito de su lucha llegó en 2007 con la ley reguladora de la rectificación registral. España además se convierte en un precedente en cuánto a matrimonio de personas del mismo sexo, fue la pionera mundial.

¹ Cocciarini, N. (28). 28 de junio de 1969: Disturbios De Stonewall. Uni (+ di) versidad. Publicación del programa universitario de diversidad sexual, Rosario: Universidad Nacional del Rosario.

² Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación social [Disposición derogada] «BOE» núm. 187, de 6 de agosto de 1970 (disponible en : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-854>)

2.3. Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social

En 1936 se instaura en España un régimen franquista, con Francisco Franco al frente. En la sociedad franquista existía una cierta idea de prevalencia del hombre sobre la mujer, sosteniendo el valor de la virilidad, lo cual tenía el objetivo de perpetuar la raza. Creándose así una sociedad basada en el patriarcado. Cualquier tipo de sexualidad fuera de la heterosexualidad y cualquier tipo de género fuera del biológico constituían una enfermedad y un delito (Piñeroba, 2011). Así pues, una de las bases de esta sociedad franquista fue la LGTB fobia.

En los primeros años de la dictadura, la homosexualidad no era una de las prioridades a tratar, pero sí que existía la idea de escándalo público recogida en el artículo 431 del Código Penal³, el cuál condenaba las prácticas homosexuales (Martínez, 2017). En 1951 el Tribunal Supremo sentenciaba que *la homosexualidad era un vicio repugnante en lo social, aberración en lo sexual, perversión en lo psicológico y déficit en lo endocrino*⁴. En 1954 se modificó la existente ley de Vagos y Maleantes de 1933 para incluir también como objetivos de la ley a los homosexuales.

En Canarias, se procedió a la creación de una colonia agrícola, la cual tenía como fin la rehabilitación de los condenados por dicha ley⁵. La ley permitía que se practicasen tratamientos como la lobotomía⁶ y los electroshocks para acabar con lo que se consideraba una enfermedad. Psiquiatras eminentes como lo fueron Antonio Vallejo-Nájera o José Luis López Ibor fueron algunos de los que realizaron estas prácticas (Piñeroba, 2011). La dureza de las cárceles en las que eran internados favorecía los suicidios y violaciones.

Según citaba la propia Falange el centro estaba destinado a “parásitos y sujetos indeseables que torpemente dañan la convivencia humana” (Baquero, 2019). Incluso en la prisión de La Palma⁷, los homosexuales estaban separados del resto de reclusos, según obligaba la ley. (También en cárceles como la de Huelva, Badajoz y Barcelona).

En la década de los sesenta, la mayoría de países europeos optaban por dejar de penalizar las relaciones homosexuales, sin embargo, en España el régimen Franquista unió a la ley existente de Vagos y maleantes la de Peligrosidad y Rehabilitación social, aprobada en 1970. El artículo segundo⁸ de la ley afirmaba que “serán declarados en estado peligroso y se les aplicarán las correspondientes medidas de seguridad, quienes: [...] b) se aprecie en ellos una peligrosidad social”. Entre los supuestos de estado peligroso se encontraban “el de aquellos que realicen actos de homosexualidad”.

³ Actual Código Penal aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre ([BOE-A-1995-25444](https://www.boe.es/boe/1995/25444.htm))

⁴ BOE, número 198, 17 de Julio de 1954.

⁵ El proyecto se concreta por fin mediante la Orden del Ministerio de Justicia de 15 de enero de 1954, por la que “se instituye una Colonia Agrícola para el tratamiento de Vagos y Maleantes, en “Tefía”, de la Isla de Fuerteventura”

⁶ Lobotomía: Ablación total o parcial de los lóbulos frontales del cerebro (Fuente: Real Academia Lengua Española)

⁷ Ramírez, V. (2016). *Los homosexuales durante el franquismo: vagos, maleante y peligrosos*. eldiario.es

⁸ Su consulta está disponible en :<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1954/198/A04862-04862.pdf>

Pero en todas estas regulaciones para frenar los actos de homosexualidad, la mujer quedaba al margen, estaba prácticamente ausente de esta represión, ya que iba focalizada principalmente a los hombres. Estas leyes supusieron en España el internamiento de unas cinco mil personas que fueron las víctimas directas, aunque el número real no está oficialmente contabilizado.

Los años 60 también son claves para la transexualidad (principalmente fuera de España). A mediados de esta década, aumenta el volumen de investigación sobre la transexualidad y se producen intervenciones a gran escala. Una década después, se produce una creciente aceptación de la cirugía de reasignación sexual dentro de los círculos médicos y empieza a practicarse en hospitales considerados respetables (Coll-Planas, 2010:93).

En España con la muerte de Franco en 1975 y la posterior aprobación de la constitución del 78, la ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social no se abole, pero si se modifica para adaptarse a los principios constitucionales, pasando a eliminar los artículos referentes a la homosexualidad.

2.4. Marco legislativo y sentencias

Desarrollo Legislativo

Los cambios legislativos en la protección del colectivo LGTBI en España se producen a la vez que la sociedad se abre hacía una España más liberal, tras el fin del franquismo y el posterior comienzo de la democracia.

En el caso de España, a partir de la promulgación de nuestra Constitución vigente, se va afianzando en la propia cultura social la necesidad de repuestas institucional organizadas frente a la exclusión, dada la existencia de derechos reconocidos para los ciudadanos con carácter universal (Tezanos, 1999:167).

La Constitución española⁹ de 1978 en su artículo 10.1 enuncia “el derecho a la dignidad de la persona y a su libre desarrollo de la personalidad” y en el artículo 14 afirma “la igualdad de todos los españoles ante la ley y el derecho a la no discriminación, independientemente de su sexo o cualquier otra condición”.

En lo que respecta a la ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social 16/1970, su derogación total tardaría en llegar. Adolfo Suárez firmó la modificación de dicha ley y eliminó la homosexualidad como delito, quedando esta despenalizada, entrando en vigor en 1979, la ley se abolió finalmente en 1995. Los presos homosexuales quedaron así liberados el mismo año de su despenalización.

Con la reforma del Código Penal en 1995¹⁰, se añade en su artículo 156 la afirmación de que el consentimiento de las personas mayores de 18 años exime de responsabilidad penal entre otras, la cirugía transexual realizada por un facultativo. El propio Código de Justicia

⁹«BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 (disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)))

¹⁰ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, «BOE» núm. 281, de 24/11/1995. (disponible en : [BOE-A-1995-25444](https://www.boe.es/eli/1995/11/24/10))

militar¹¹ español también penalizaba la homosexualidad, la cuál era tachada como un delito contra el honor. El castigo al que se enfrentaban los militares homosexuales suponía la separación del servicio e incluso contemplaba la cárcel, entre 6 meses y 6 años. Finalmente, en 1986 la homosexualidad dejó de ser un delito de honor en el ejército.

Cataluña, el 30 de Junio de 1998 realizó un precedente para la igualdad del colectivo, creó la que sería la primera Ley de Parejas¹², la cual aprobaba las parejas homosexuales. Pero fue con el siglo XXI cuando llegaría la etapa clave para la igualdad legislativa del colectivo. A pesar de que la homosexualidad ya era legal en España, la policía seguía teniendo los datos de las personas que en la época franquista o en la etapa de la transición habían sido fichados, en 2001 el parlamento emitió una ley que obligaba a la eliminación de esos archivos.

La ley 13/2005¹³, del 1 de julio modificó el Código Civil añadiendo el derecho a contraer matrimonio a las personas del mismo sexo. Como afirmaba Coll-Planas: “Los derechos son legítimos cuando la mayoría de la sociedad los respalda: de esta manera se justificaría, por ejemplo, que las parejas de mismo sexo hayan estado desprotegidas hasta ahora.” (Coll-Planas, 2010:152). Dos años más tarde, la ley 3/2007¹⁴ regularía el derecho de las personas a rectificar en el registro su sexo, la cuál era la mayor exigencia de las asociaciones trans. Y supone un punto clave para la inserción laboral de este colectivo, permitiendo registrarse con su verdadera identidad de género. También permite al cambio de nombre, para que este concuerde con el género.

Sin embargo, esta regulación no dejaría del todo contentas a las Asociaciones trans, ya que seguían reivindicando ante la anterior ley la eliminación de la obligatoriedad de documentar con un diagnóstico médico la disforia de género para poder modificar el registro civil. Lo cual tardaría en llegar hasta la publicación de la instrucción¹⁵ en 2018. Además de estas legislaciones anteriores, nos encontramos con artículos en diferentes Códigos y Estatutos que incluyen y protegen a este colectivo:

- En el Código Penal, el artículo 22 incluye “la orientación y la identidad de género como agravante en un delito motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad”.

¹¹ Ley Orgánica 14/2015, de 14 de octubre, del Código Penal Militar «BOE» núm. 247, de 15 de octubre de 2015 (disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2015/10/14/14>)

¹² Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja. [Disposición derogada] «BOE» núm. 198, de 19 de agosto de 1998, (disponible en : <https://www.boe.es/eli/es-ct/l/1998/07/15/10>)

¹³ Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. «BOE» núm. 157, de 2 de julio de 2005 (disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2005/07/01/13>)

¹⁴ Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. «BOE» núm. 65, de 16/03/2007 (disponible en : <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/03/15/3/con>)

¹⁵ Instrucción de 23 de octubre de 2018, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales. (disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2018/10/24/pdfs/BOE-A-2018-14610.pdf>)

- El Estatuto de los Trabajadores¹⁶, en su artículo 4.2.c. también regula los derechos laborales igualitarios y la no discriminación de este colectivo:

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

- El Estatuto Básico del empleado público¹⁷ en su artículo 14.i establece el “derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- En el III acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva¹⁸ 2015-2017, en su punto 6, se manifiesta el “derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, para maximizar el beneficio que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas: orientación sexual, en términos de sexo...”
- La Directiva 2000/78/CE del consejo¹⁹, 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social²⁰. Está en su artículo 93.1 afirma que:

“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” Lo cual afirma que el peso de la aportación de pruebas o justificación en la demanda por discriminación por orientación sexual o identidad sexual recae en el demandado.

¹⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores «BOE» núm. 255, de 24/10/2015 (disponible en : <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>)

¹⁷ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público «BOE» núm. 261, de 31/10/2015. (disponible en : <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>)

¹⁸ Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 «BOE» núm. 147, de 20 de junio de 2015 (disponible en : [https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/15/(1)))

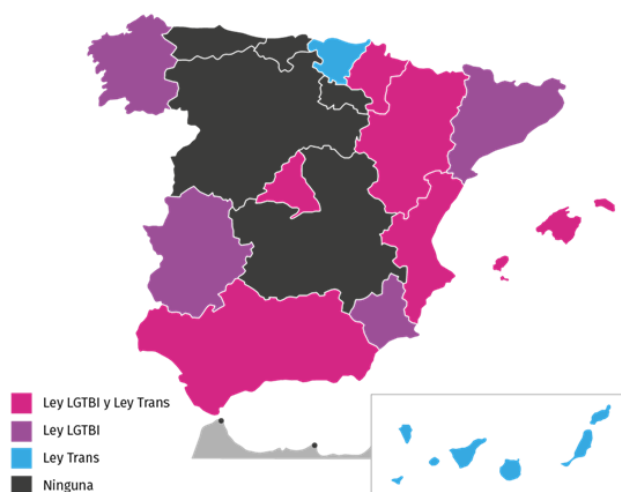
¹⁹ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación «DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000 (disponible en: BOE)

²⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social «BOE» núm. 245 (disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>)

- Principios de Yogyakarta²¹, 29 principios que versan sobre la aplicación de la legislación internacional de los derechos humanos en relación de estos con la identidad de género y la orientación sexual. Es una de las normas internacionales básicas que protegen el derecho del trabajo. Un proyecto que comenzó en 2006 con el fin de orientar en la aplicación de las normas de derecho internacional de los derechos humanos, protegiendo a las violaciones por orientación sexual e identidad de género. Fueron presentados en marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, pero no es un documento vinculante para los estados, pues estos no lo han adoptado en un tratado.
- A nivel autonómico nos encontramos con grandes diferencias en el estado español, mientras algunas comunidades tienen creada tanto la Ley Trans como la Ley LGTB, otras comunidades solo tienen creada una de ellas. En el caso de: Asturias, Castilla la Mancha, Castilla y León, Cantabria y La Rioja, no tienen ninguna legislación al respecto.
- En cuanto a la Comunidad Autónoma de La Rioja, está en trámite la Ley Trans, la cual se está negociando su aprobación entre los grupos parlamentarios ante la insistencia de las asociaciones LGTBI regionales.
- En el desarrollo legislativo transexual de las Comunidades Autónomas, Andalucía sembró un precedente con la ley 2/2014²² para la no discriminación por motivos e identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Imagen 1: Mapa derechos LGTBI España

Mapa de los derechos LGTBI



Fuente: FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales), 2019

²¹ de Yogyakarta, P. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Yogyakarta, Indonesia: Comisión Internacional de Juristas y Servicio Internacional para los Derechos Humanos.

²² Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. BOE» núm. 193 (disponible en: <https://www.boe.es/eli/es-an/1/2014/07/08/2>)

Sentencias

Las sentencias emitidas a favor de estos colectivos son un precedente, ya que abren el camino a nuevas demandas jurisprudenciales de derechos e igualdades. Las sentencias que se van a enumerar a continuación fueron novedosas en cuanto al contenido y derechos que demandaban.

-Sentencia 2 Julio 1987²³

La primera sentencia favorable a los derechos trans dictada en España se remonta a 1987, dicha sentencia referente a la rectificación registral tiene una gran trascendencia, ya que el cambio de nombre y de sexo en el registro constituye uno de los primeros pasos para afirmar esta identidad frente a las administraciones y a la sociedad. La sentencia abre un precedente en el cambio registral de identidad en España.

-Sentencia 3 de Marzo de 1989²⁴

Esta sentencia fue un precedente ya que proclamó la supremacía del sexo psicológico sobre el cromático y además de esto recurre el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, que se menciona en nuestra Constitución (art 10.1, 25.2 y 27.2). La mayoría de estas sentencias se apoyan en el artículo 10.1 de la constitución el cual reconoce el derecho a libre desarrollo de la personalidad.

-Sentencia TJUE 30 Abril 1996²⁵

En esta sentencia del Tribunal de Justicia de Reino Unido en 1996, el demandante (administrador de un centro docente), tras un año trabajando en el centro les comunica su intención de realizarse una operación de reasignación de sexo. Iniciado el proceso y tras realizarse una serie de operaciones recibe una carta de despido. Fue un precedente, convirtiéndose en la primera cuestión prejudicial que se presentaba en sede comunitaria en relación a la discriminación por identidad de género. El artículo 5 de la directiva 76/207/CEE prohibiría finalmente el despido de una persona transexual por motivos relacionados con su reasignación de sexo.²⁶

²³ Sentencia Núm. 436/1987, Fecha: de 2 de julio de 1987 (<https://supremo.vlex.es/vid/-77042810>)

²⁴ Sentencia Tribunal Supremo, nº resolución: 189/1989, fecha: 3 Marzo 1989 (disponible en : <https://supremo.vlex.es/vid/-76213366>)

²⁵ Núm. Sentencia: C-13/94, Fecha: 30 de Abril de 1996, ECLI identifier: ECLI:EU:C:1996:170, (disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0013>).

²⁶ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. (actualmente derogada)

-Sentencia 13 Febrero 2006²⁷

El trabajador denuncia haber sido despedido con motivo de su orientación sexual. El trabajador, el cual tenía un contrato indefinido, afirma que recibía tratos vejatorios por su condición de homosexual. La sentencia estableció que se le había vulnerado el derecho del trabajador a no ser discriminado por ser homosexual, quedó aprobado así el comportamiento despectivo hacia su empleado y el sobrecargo de trabajo atribuido al mismo.

-Sentencia²⁸ 26 Marzo 2007

Esta sentencia de 2007, declaró nulo el despido de una transexual, la cuál había sido contratada por una empresa. La empresa alegó que la condición de transexual no había sido el motivo, que había sido la no superación del periodo de prueba. Esta sentencia supone la primera gran victoria en despidos del colectivo trans en España y supone un precedente importante en su derecho a la inserción laboral de forma igualitaria.

- Sentencia²⁹ 25 de Noviembre.

Condenado un directivo de una empresa por relevar información a su jefe a cerca de la orientación sexual de dos compañeros, después de leer sin autorización los correos electrónicos personales de estos mismos trabajadores.

Acaba así con la intimidad personal de los trabajadores, incurriendo en un delito contra la protección de datos tras la revelación de secretos.

2.5. El papel de las Relaciones Laborales

Las relaciones laborales tienen importancia clave en la inclusión de las personas en entornos laborales, el capital humano es necesario para cualquier tipo de actividad empresarial. De la misma forma que las personas necesitan integrarse en las empresas y organizaciones para sentirse válidas y útiles, las organizaciones también necesitan a este capital humano para poder desarrollar su actividad.

Por lo cual es necesario que esa relación entre empresa y capital humano sea fructífera. El trabajo de cualquier gestor de recursos humanos es fundamente obtener y coordinar el capital humano, haciendo que estos estén motivados para trabajar con el más alto rendimiento. Expuesto esto, señalamos la importancia de que el trabajador se sienta integrado en la organización, ya que en el caso de verse discriminado o apartado por sus compañeros u organización su rendimiento no será satisfactorio, no beneficiando esto ni a la empresa ni al trabajador.

²⁷ Sala 2º Tribunal Constitucional, N°sentencia:41/2006, fecha: 13 febrero 2006, (disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-2006-4755)

²⁸ Sentencia nº 18/2007, Barcelona, fecha: 26 marzo 2007

²⁹ Juzgado Penal nº 23 Barcelona, nº sentencia: 484/2013, fecha: 25 noviembre 2013, (disponible en : [https://dpenal.ugr.es/pages/novedades/sjp23barcelona25112013descubrimientoyrevelaciondesecretocondicionsexual/!](https://dpenal.ugr.es/pages/novedades/sjp23barcelona25112013descubrimientoyrevelaciondesecretocondicionsexual/))

-Teoría de Maslow.

Abraham Maslow expuso en su teoría de las necesidades, la jerarquía de necesidades que las personas necesitamos cubrir, empezando por las más básicas situadas en la base, hasta pasar a ascender por la pirámide hacia las necesidades adicionales (Maslow, 1987). En la siguiente pirámide se mostrarán las necesidades a cubrir de los trabajadores:

Imagen 2: Jerarquía de las necesidades de Maslow.



Fuente: Creación propia a partir de la teoría de Maslow.

La persona necesita satisfacer sus necesidades básicas para acceder a las más altas, proceso de satisfacción-evolución. Esta teoría conlleva la afirmación de que los trabajadores tienen que tener unas condiciones básicas que les debe proveer la empresa (sueldo, apoyo...), siendo el entorno y compañeros de trabajo también parte esencial en la realización de esta relación laboral. Por ello, un trabajador discriminado por su orientación sexual o identidad de género, podrá carecer de eslabones básicos en esta jerarquía y se sentirá excluido de este normal establecimiento de la relación laboral.

-Teoría de Herzberg.

Además de esto que expuso Maslow, Herzberg desarrolló otra teoría en la que señalaba dos factores como fuente de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo (Más, 2005). Se señala a los factores motivadores como intrínsecos en las personas, obedecen así al ámbito psicológico. Si estos factores están generan satisfacción en la realización del trabajo. Entre ellos observamos: consideración, posibilidades de promoción y reconocimiento. Los factores de Higiene son extrínsecos, se refiere así al ambiente laboral en el que se mueve la persona, la carencia de esto provoca insatisfacción en el trabajo. Entre estos factores destacan: condiciones de trabajo, supervisión y salario (Herzberg, 1954).

Las empresas necesitan trabajar en las dos direcciones: motivando al trabajador para aumentar su satisfacción y generando un buen ambiente de trabajo, para evitar la insatisfacción y exclusión. Esta teoría apoya así a la anterior al afirmar la necesidad del apoyo de la empresa y los trabajadores, y el buen clima laboral para un establecimiento normal de la relación laboral.

3. Metodología

El análisis sobre la situación y percepción social de nuestros dos colectivos se va a desarrollar a través de diferentes investigaciones e informes realizados. No solo se procederá al análisis de fuentes secundarias, será empleado además de esto un estudio explorativo de carácter cualitativo con el desarrollo de una entrevista en profundidad.

Este análisis va a buscar aclarar cuáles son las percepciones sociales sobre nuestros dos colectivos y su situación laboral en la actualidad, intentando establecer un nexo entre ambas. También se establecerá un análisis sobre la percepción que los mismos integrantes del colectivo, y personas relacionadas con el tienen de su situación.

En relación a las fuentes secundarias usadas en este trabajo, estas van a ser: documentos, informes, estadísticas y encuestas que nos ofrecerán datos clave de la realidad de ambos grupos, tanto a nivel nacional como a nivel europeo. Estos en muchos casos van a pertenecer a documentos realizados por organizaciones nacionales e internacionales, y otros corresponderán a documentos referidos a encuestas y sondeos que han creado asociaciones LGBTI.

Las fuentes primarias, por otro lado, pretenden el análisis de la percepción que los propios integrantes del colectivo encuestados tienen de su situación, mediante el desarrollo de tres entrevistas realizadas a personas diferentes, estos entrevistados forman parte del colectivo o trabajan directamente con él. Este análisis reflejará opiniones, las cuales además de a nivel nacional, también se referirán en algún caso a la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En la elección del estudio exploratorio de carácter cualitativo se ha buscado reflejar las opiniones que estas tres personas tienen del colectivo, siendo su punto de vista diferente, puesto que cada uno de ellos establece unos lazos y relación diferentes con nuestros grupos a investigar. Al establecer diferentes entrevistas con diversos perfiles se busca identificar las opiniones e ideas que compartes, y, por otro lado, los puntos en los que estos no concuerdan. La comparativa real nos ofrecerá así la plasmación real de la parte teórica que se desarrolle durante el trabajo. Así, las fuentes secundarias analizadas y las entrevistas en profundidad intentarán esclarecer la realidad de ambos colectivos en la actualidad.

4. Fuentes Secundarias

Las encuestas e informes que se van a analizar a continuación buscan enfocar al colectivo en dos de sus diferentes ámbitos de realidad: la social y la laboral.

Las encuestas siguientes van pertenecen tanto a fuentes oficiales como son el Eurobarómetro y el CIS (centro de investigaciones sociológicas), como a encuestas realizadas por las principales Asociaciones LGBTI de nuestro país.

El área geográfica de este objeto de estudio va a ser España, pero también se realizará alguna comparación con la información de la percepción de la temática a desarrollar de la Unión Europea.

4.1. Investigaciones y estudios sociales

Para intentar representar la realidad laboral de estos colectivos en la actualidad tenemos que entender y contemplar su realidad social actual. Es decir, la percepción que tiene la sociedad sobre cada colectivo está muy unida a sus índices de inserción.

Para analizar la inserción de nuestros dos colectivos a investigar: homosexuales y transgénero, primero, deberemos entender cuál es su posición o que visión tiene de ellos la sociedad y luego pasaremos a comprobar su situación laboral.

-Homosexualidad en la sociedad española

En cuanto a la situación de la homosexualidad en la sociedad española, España está a la cabeza en leyes favorables al colectivo LGTBI y de aceptación del colectivo³⁰, siendo de los primeros países del mundo que permitió el matrimonio³¹. Pese a la negra etapa del colectivo durante el franquismo, España evolucionó de una forma muy rápida en los años posteriores en torno a la imagen del colectivo en la sociedad.

El instituto de investigación Social Pew Research Center publicó en 2013 un informe que señalaba a España como el país en el que más aceptaba la sociedad a la homosexualidad de los 39 países encuestados, un 88% de las personas encuestadas en nuestro país afirmaba que la sociedad debería aceptar la homosexualidad, frente a un 11% que opinaban que no. Este estudio fue realizado también en 2007, se ha encontrado un crecimiento de seis puntos frente a los datos de ese año. Por otro lado, en España en 2014, casi un 40%³² de los delitos de odio registrados fueron contra homosexuales o transexuales, superando a las vejaciones por discapacidad o raza. Un porcentaje que

³⁰ Escartín, J. (2013) *España, a la cabeza del mundo en aceptación social de la homosexualidad*. Madrid: ABC.

³¹ Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. (<https://www.boe.es/eli/es/l/2005/07/01/13>).

³² Asociación Arcopoli. *Observatorio Madrileño contra la homofobia, transfobia y bifobia*. (www.arcopoli.org).

resulta significativo, dado el hecho que se estima que solo denuncian un 20% de los casos según la Asociación Arcopoli.

-Transexualidad en la sociedad española.

Las personas transexuales fueron de las ultimas en abandonar las prisiones en la Ley de Peligrosidad Social, además, la OMS no eliminó la transexualidad como patología hasta el año pasado. Esto revela que la transexualidad no se ha desarrollado y visibilizado de la misma forma que la homosexualidad en nuestra actualidad.

En el continente europeo la realidad trans no es legislativamente tan abierta como en España, es reseñable el hecho de que hay 14 países en la Unión Europea que obligan a las personas transexuales a realizarse la esterilización (González, 2019).

Incluso en la sociedad española existe todavía desconocimiento general a cerca del significado de los términos de: transgénero, transexual y travesti. Algunos tienen cierta imagen sobre su significado, pero la diferencia entre ellos a nivel social tiende a ser difusa. A continuación, pasaremos a ver las encuestas e informes que nos pueden reflejar la imagen que tiene la sociedad de estos colectivos.

-Percepción Social de estos dos colectivos:

Vamos a comprobar cuál es la percepción de la sociedad a cerca del colectivo trans y homosexual, para ello analizaremos encuestas de fuentes oficiales como son el Eurobarómetro y el CIS (entre otros) para reflejar como conciben a estos dos grupos y si es suficiente el esfuerzo que se está haciendo en su protección.

Tabla 1: esfuerzos suficientes de la administración por evitar discriminación colectivo homosexual.

si, completamente	9,3
Más bien si	37,1
Más bien no	28,4
No, en absoluto	9,9
N.S.	15,1
N.C	0,2
(N)	2.474

Fuente: Creación propia a partir encuesta CIS 3000/2013, pregunta 21

Tabla 2: esfuerzos suficientes de la administración por evitar discriminación homosexual.

si, completamente	9,4
Más bien si	39,5
Más bien no	26,5
No, en absoluto	9,5
N.S.	14,8
N.C	0,3
(N)	2.486

Fuente: Creación propia a partir encuesta CIS 3150/2016, pregunta 21

El CIS realizó una encuesta en 2013 y posteriormente en 2016 en la que preguntaba si creían que las administraciones estaban haciendo lo suficiente por las personas homosexuales. La mayor parte afirmó que más bien sí estaban haciendo esfuerzos. Además, en 2016 son más las personas que afirma que las administraciones intentan evitar esa discriminación, por lo que nos deja ver que con el paso de esos 3 años ha habido mayor compromiso por parte de las administraciones. La sensibilización social a cerca de esta necesidad se ha reflejado en el compromiso de las Administraciones para evitar esa discriminación.

Tabla 3 esfuerzos suficientes de la Administración para evitar discriminación a transexuales.

si, completamente	5,3
Más bien si	24,8
Más bien no	30,4
No, en absoluto	15,1
N.S.	24,3
N.C	0,2
(N)	2.474

Fuente: Creación propia a partir encuesta CIS 3000/2013, pregunta 22.

Tabla 4: esfuerzos suficientes de la Administración por evitar discriminación a transexuales.

si, completamente	5,8
Más bien si	29,7
Más bien no	26,6
No, en absoluto	14,8
N.S.	22,5
N.C	0,5
(N)	2.486

Fuente: Creación propia a partir encuesta CIS 3150/2016, pregunta 22

En la pregunta que realiza el CIS para comprobar si los participantes creen que las administraciones hacen lo suficiente para que las personas transexuales no sean discriminadas, en 2013 un 24.8% afirma más bien si, frente al 29.7% que votará esta opción en 2016. Y en 2013 votan más bien no un 30.4% frente al 26.6% de 2016.

Esto nos ofrece la idea de que esta casi igualado las personas que piensan que, si hacen lo suficiente frente a las que piensan que no, hay división de opiniones, pero en el transcurso de 3 años hasta que se realiza la siguiente encuesta sí que se produce un pequeño cambio y una mayor parte de los encuestados creen que sí que se hacen esfuerzos suficientes. Por lo que deja ver que la sociedad en esos 3 años ha visto que las administraciones han realizado un pequeño esfuerzo ante esta discriminación, y se están concienciando a cerca de las necesidades presentes que están aflorando en la sociedad.

Comparando las cuatro encuestas sobre discriminación transexual y homosexual, observamos que la sociedad se divide en cuanto a afirmar si la administración hace lo suficiente para evitar esas discriminaciones. El punto en común de ambas es que, en ese transcurso de tres años, la sociedad ha visto que las administraciones se han implicado más en evitar esa discriminación.

Por otro lado, observamos como diferencia, que los encuestados perciben cómo es mayor el esfuerzo que hace la administración en evitar la discriminación homosexual que la transexual. Ejemplo de ello es que en la pregunta sobre si las administraciones hacían algo para evitar la discriminación en 2016, en la discriminación homosexual votaron más bien si 39.5% frente a la transexual, que señalaron esa opción 29.7%, por lo que deja entrever que la administración pone más el foco en evitar la discriminación homosexual.

Es decir, aunque la orientación sexual e identidad de género constituyen dos grupos con tendencia a ser discriminados, hay una mayor inclinación a prestar atención a la discriminación por orientación sexual, mientras que a la discriminación por identidad de género no se le está prestando la misma atención.

Tabla 5: frecuencia de la discriminación por diferentes motivos en España






























	Muy frecuente	Bastante frecuente	Poco frecuente	Nada frecuente	N.S.	N.C.	(N)
Sexo	11,5	38,9	33,4	13,2	2,4	0,5	(2.486)
Origen étnico o racial	15,4	48,6	23,4	8,4	3,5	0,6	(2.486)
Nacionalidad	10,8	37,9	32,1	14,9	3,6	0,7	(2.486)
Orientación sexual	9,0	33,3	33,9	17,1	5,9	0,8	(2.486)
Identidad sexual (ser transexual)	13,7	37,0	25,6	13,6	9,1	0,9	(2.486)
Edad	13,0	41,9	27,4	14,8	2,5	0,4	(2.486)
Religión o creencias religiosas	6,4	26,6	34,0	27,0	5,0	1,0	(2.486)
Aspecto físico	15,6	39,1	28,0	14,2	2,5	0,6	(2.486)
Tener pocos recursos económicos	15,9	40,4	24,7	15,2	3,4	0,4	(2.486)
Tener una discapacidad física	11,3	39,1	29,3	16,1	3,8	0,3	(2.486)
Tener una discapacidad psíquica	15,9	43,9	22,8	11,9	5,1	0,4	(2.486)
Tener una enfermedad crónica o infecciosa (hepatitis, diabetes, VIH/Sida)	12,2	35,0	25,9	15,0	11,5	0,5	(2.486)
Tener determinadas ideas políticas	8,2	24,2	30,6	26,5	9,5	0,9	(2.486)
Otro motivo	0,9	2,5	4,2	18,9	38,4	35,1	(2.486)

Fuente: CIS encuesta discriminación 3150/2016, pregunta 9

El CIS en su encuesta de 2016 preguntaba por qué motivo era común la discriminación en España, los encuestados señalaron como discriminación muy frecuente la orientación sexual 9.0 y bastante frecuente un 33.3, en el caso de discriminación por motivo transexual señalaron muy frecuente 13.7 y bastante frecuente un 37.0, produciéndose una variación entre la percepción de la discriminación en ambos.

Resulta llamativo que en las anteriores encuestas se afirme que las administraciones públicas hacen más por acabar con la discriminación del colectivo homosexual que la del transexual, cuando en esta anterior encuesta observamos como el colectivo más discriminado de los dos según los mismos encuestados, es el trans. Señalando así la mayor necesidad de intervención en el colectivo más discriminado a vistas de la sociedad, el trans. Esto nos confirma que ambas (identidad sexual y orientación sexual) son dos motivos de discriminación en la actualidad, siendo los trans más discriminados que los homosexuales, y requiriendo mayor concienciación social y visibilización para acabar con su trato desfavorable.

Tabla 6: tipos de diversidad reflejada en los medios

		Gender (male or female)	Age (people under 25)	Ethnic origin	Religion or beliefs	Sexual orientation (being gay, lesbian or bisexual)	Disability	Age (people over 75)	Gender identity (being transgender or transsexual)
	EU28	73%	66%	60%	59%	58%	52%	50%	41%
	BE	78%	68%	64%	62%	64%	41%	45%	41%
	BG	51%	51%	67%	60%	42%	52%	42%	35%
	CZ	67%	57%	56%	54%	49%	57%	49%	35%
	DK	74%	65%	67%	63%	62%	46%	45%	36%
	DE	81%	72%	65%	68%	63%	60%	57%	42%
	EE	61%	50%	63%	48%	57%	66%	43%	44%
	IE	69%	64%	63%	63%	69%	55%	49%	54%
	EL	56%	46%	57%	49%	61%	46%	40%	50%
	ES	73%	58%	37%	39%	62%	36%	33%	27%
	FR	76%	68%	60%	47%	51%	28%	41%	23%
	HR	53%	51%	51%	53%	49%	53%	42%	38%
	IT	74%	72%	59%	68%	47%	65%	59%	43%
	CY	57%	54%	52%	50%	54%	56%	45%	47%
	LV	60%	56%	54%	52%	54%	54%	48%	30%
	LT	61%	58%	61%	55%	57%	57%	51%	51%
	LU	72%	62%	57%	55%	58%	41%	35%	28%
	HU	58%	55%	59%	48%	46%	48%	40%	41%
	MT	75%	65%	60%	64%	73%	71%	51%	63%
	NL	78%	72%	68%	69%	75%	53%	51%	37%
	AT	71%	62%	68%	68%	66%	55%	51%	60%
	PL	65%	59%	59%	58%	61%	65%	53%	55%
	PT	60%	57%	46%	46%	49%	42%	46%	39%
	RO	59%	56%	57%	59%	42%	48%	43%	37%
	SI	58%	52%	59%	57%	64%	61%	55%	58%
	SK	63%	61%	57%	55%	55%	55%	48%	40%
	FI	80%	66%	73%	73%	79%	72%	63%	57%
	SE	76%	72%	64%	53%	61%	33%	43%	39%
	UK	75%	71%	72%	66%	69%	61%	53%	56%
Highest percentage per country					Lowest percentage per country				
Highest percentage per item					Lowest percentage per item				
* NA= Not asked: this question was not asked in this country during the previous survey									

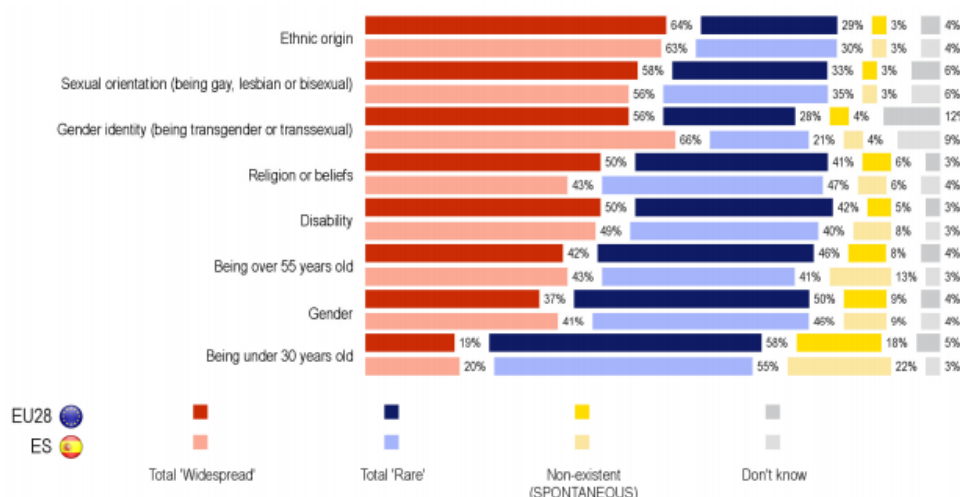
Fuente: Eurobarómetro, Discrimination in the UE in 2015 (special Eurobarometer 437)

El Eurobarómetro realizó en 2015 una encuesta a nivel europeo, en la cual reflejó datos sobre la discriminación en Europa y los desagregó por países para realizar una comparativa. Los datos de la tabla responden a la pregunta de si creen que la diversidad está suficientemente reflejada en los medios, en el total de Europa un 58% refleja que la orientación sexual sí que está lo suficientemente reflejada en los medios. El porcentaje en España es similar, un 62%, por lo que se entiende que un 38% cree que requiere mayor representación.

En identidad de género (transgénero y transexual) el porcentaje baja, la media de Europa es de un 41%, por lo que contempla que la mayor parte de los encuestados de todos los países entienden que ya está suficientemente reflejada en los medios. En el caso de España es todavía menor el porcentaje (27%) por lo que se está reflejando la necesidad de que los medios españoles visibilicen más este tipo de diversidad por identidad de género. Es decir, la sociedad española está más concienciada y entiende que la discriminación del colectivo trans no está siendo suficientemente visibilizada. Esto nos arroja la idea de que la sociedad precisa de un mayor reflejo tanto de las variadas orientaciones sexuales como

identidades de género, siendo la identidad de género la diversidad menos mostrada de las dos, y la que más repercusión merece tener por los medios.

Gráfico 1 extensión de los diferentes tipos de discriminación



FUENTE: Eurobarómetro, Discrimination in the UE in 2015 (special Eurobarometer 437)

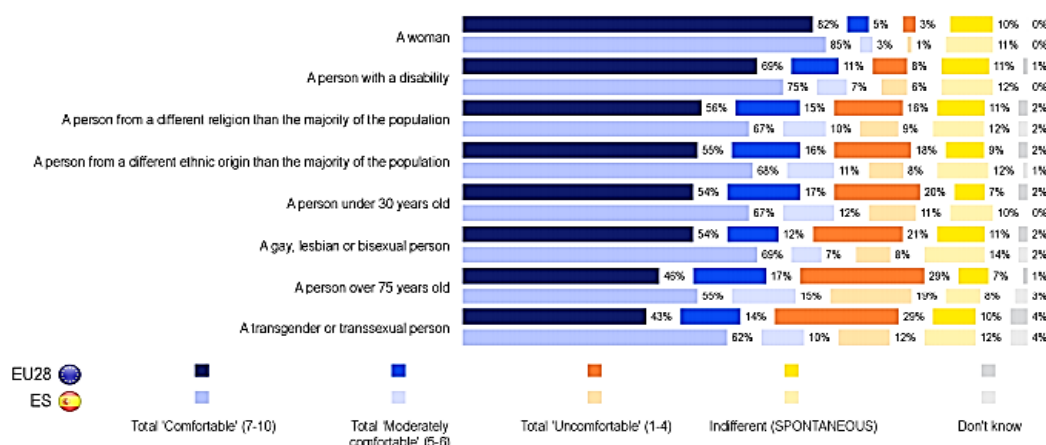
En esta anterior encuesta en la que se pregunta a los participantes cual creen que es la discriminación más extendida en su país, observamos como en España la orientación sexual y la identidad de género están entre las tres discriminaciones más extendidas para la población. En Europa se concibe de una forma muy parecida ambas discriminaciones según los datos reflejados, sin embargo, en la encuesta española se percibe como mayor discriminación de todas las opciones disponibles la de identidad de género (por encima de discriminación por origen étnico, religión...). La sociedad así está siendo consciente que hay un grupo o colectivo social que está siendo rechazado.

Por otro lado, observamos como la opción de discriminación por identidad de género es la que más han marcado los encuestados como “no lo sé”, esto nos puede estar indicando que la sociedad tiene desconocimiento o poca información acerca de este grupo o del significado de los términos “transgénero y transexual”, lo que podría a su vez estar relacionado con la discriminación, esta podría tener como una de sus fuentes el desconocimiento, falta de información o imágenes preconcebidas de este grupo.

En nuestra sociedad actual hay una idea generalizada de la existencia de igualdad de derechos entre ciudadanos, pero contrasta que a la vez son conscientes de la existencia de discriminación. Esto puede ser debido a la sensibilización social, la sociedad empieza a ser consciente e identifica los casos de discriminación con mayor facilidad que en el resto de países de la Unión Europea. Para resumir, solo aquellos que estén concienciados serán capaces y tendrán más facilidades para distinguir cuando se está actuando con discriminación y quienes tienden a sufrirla. Los países en los que sus ciudadanos no estén

concienciados o sensibilizados, tendrán dificultades para ver cuando se está dando una discriminación.

Gráfico 2: nivel de conformidad por tipos de personas, en la esfera política.



FUENTE: Eurobarómetro, Discrimination in the UE in 2015 (special Eurobarometer 437)

En cuanto a el grupo con el cual se sentirían más incómodos si les representase en la política, señalan a los transgénero o transexuales entre los dos grupos con los que menos cómodos estarían. Esto resalta que aun sin conocer de qué persona se trataría (formación, edad, sexo...) con el simple conocimiento de que esa persona no ha nacido correspondida con su identidad biológica, asumiría una barrera más grande para poder acceder a la política, puesto que debería demostrar su valía igual que los demás para participar en la vida política.

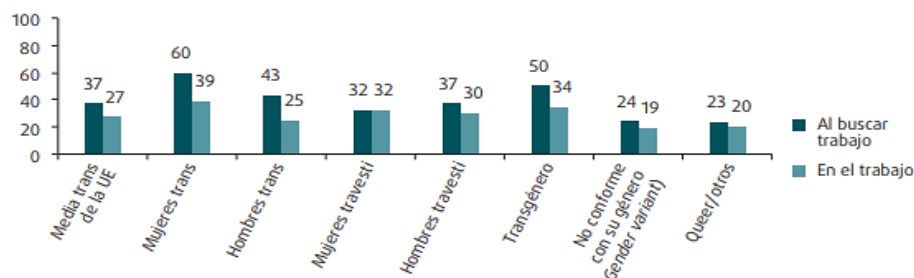
Podrían así verse excluidos de la actividad política, una actividad que aspira a gobernar o dirigir los asuntos que afectan a una sociedad o un país. La intromisión en la política de los diferentes grupos sociales debe de ser crucial, tanto para representar a sus afines como para velar y luchar por sus objetivos. Por lo cual, la intromisión en la vida política de estos grupos constituye tanto una forma de visibilizar su situación desigual en la sociedad, como una posibilidad de realizar cambios en su situación para favorecer planes o desarrollos legislativos que los protejan.

4.2. Investigaciones y estudios laborales

En este apartado se pretende analizar la situación actual de los dos colectivos y observar si la situación laboral actual es similar, teniendo en cuenta los anteriores apartados hemos podido observar como la concepción social de ambos colectivos y la discriminación que sufren no es la misma, siendo el colectivo trans el que más discriminación sufre. Por ello, veremos si esto se refleja en su empleabilidad.

La discriminación laboral hacia el colectivo trans puede tener muchas formas, desde el despido hasta el equivocado uso de pronombres. Lo más usual es no contratarlos por su condición, y el desempleo e incluso el subempleo tienen un alto coste, además del económico, emocional y psicológico (Mejía, 2006:114).

Gráfico 3: discriminación en el ámbito laboral colectivo trans



Fuente: Agencia de los derechos fundamentales de la Unión Europea (FRA), encuesta LGBT en la UE, 2012

La anterior encuesta realizada en la Unión Europea refleja la discriminación del colectivo trans en su entorno laboral. Establece dos tipos de discriminación, la que aparece en la búsqueda de trabajo y la que se establece en el trabajo. En todas las variantes del colectivo trans, las personas encuestadas afirman recibir mayor discriminación al buscar trabajo que en el trabajo. Esta información nos viene a decir que la mayor barrera discriminatoria la encuentran en la búsqueda laboral, esto se puede deber a los prejuicios e imagen difusa a cerca de este grupo, lo cual supone una barrera para su contratación. El hecho de que sufran menor discriminación en su relación laboral puede ser debido a que demuestran sus aptitudes y habilidades iguales al resto de sus compañeros, ya que entre los prejuicios que se pueden tener hacia el colectivo conlleva la creación de un falso estereotipo que implica menor valía para la realización del trabajo.

Tabla 7: discriminación por ámbitos

	Ámbito laboral	Acceso a SS.PP.	Atención y trato por parte de la Admón. Pública	En el trato con la policía	En el acceso a la vivienda	En las tiendas, locales de ocio, bares, otros servicios privados o particulares	En la propia familia	En la calle, en el trato de la gente
Su sexo	71,7	4,9	7,4	6,9	3,4	12,9	7,4	14,6
Su origen étnico o racial	42,9	19,3	20,0	14,3	9,3	14,3	2,9	35,0
Su nacionalidad	47,9	14,3	9,7	9,2	8,8	12,0	0,9	31,8
Su orientación sexual	7,1	2,4	-	-	2,4	9,5	4,8	21,4
Su religión o creencias religiosas	21,4	7,1	3,1	2,0	3,1	9,2	13,3	39,8
Su aspecto físico	42,4	5,2	7,3	11,5	1,6	24,6	2,6	36,1
Por tener pocos recursos económicos	28,6	14,8	18,7	3,3	15,9	20,3	6,0	24,7
Por tener una discapacidad física o psíquica	36,1	16,7	11,1	2,8	5,6	9,7	2,8	25,0
Por tener una enfermedad crónica o infecciosa	24,5	6,1	8,2	-	4,1	8,2	2,0	12,2
Por sus ideas políticas	40,4	6,4	8,3	7,7	1,3	10,3	8,3	34,6
Por cualquier otro motivo	53,0	7,2	10,5	3,3	2,8	6,1	5,0	14,4
¿Y en los últimos 5 años se ha sentido discriminado/a por su edad?	72,1	4,7	3,5	3,1	3,5	6,6	2,3	11,2

Fuente: CIS encuesta discriminación 3150/2016, pregunta 13

En esta encuesta del CIS realizada en 2016 se les preguntaba a los entrevistados en que ámbito se han sentido discriminados, resalta el hecho de que en la discriminación por la orientación sexual un 7.1 afirman que se han sentido discriminados por su orientación sexual. Esta muestra así pone de relieve que la orientación sexual sigue siendo un factor de discriminación laboral en nuestra actual sociedad.

Tabla 8: Características que perjudican a una persona para su contratación.

Ser mujer	45,7
Ser hombre	3,5
Ser extranjero/a	39,8
Ser español/a	4,8
Ser de etnia gitana	50,8
Ser joven	20,2
Ser una persona mayor	43,9
Ser católico/a	1,0
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	32,2
Ser homosexual	20,4
Ser transexual	27,1
Ser heterosexual	2,5
Tener pocos recursos económicos	17,3
Tener una discapacidad física	37,9
Tener una discapacidad psíquica	43,4
Estar desempleado/a	7,5
Otra característica personal	2,2
Tener influencias/enchufe	3,9
Las ideas políticas	0,1
Tener poder, ser influyente	0,1
El aspecto físico/apariencia	1,3
El carácter, forma de ser, comportamiento	0,1
El nivel cultural/formativo	1,6
N.S.	-
N.C.	-
(N)	(1.906)

Fuente: CIS encuesta discriminación 3150/2016, pregunta 7

El CIS preguntaba a los encuestados cual creían que podía ser un condicionante para perjudicar a una persona en su selección para un puesto de trabajo, el motivo de ser homosexual recibía 20.4 puntos frente al 27.1 de ser transexual. Son importante estos datos ya que implican una barrera para la obtención de un trabajo tu identidad de género como tu orientación sexual. Señalando a la identidad de género como un motivo más grande de discriminación que el de la orientación.

El hecho de que la orientación sexual sea un factor menos discriminado que la identidad de género viene generada de que en la actualidad hay una mayor conciencia sobre las diversas orientaciones sexuales y es una realidad visible constantemente en nuestro entorno (programas televisivos, películas...) sin embargo del colectivo trans sigue existiendo mucha desinformación y muy poca visibilidad en los medios.

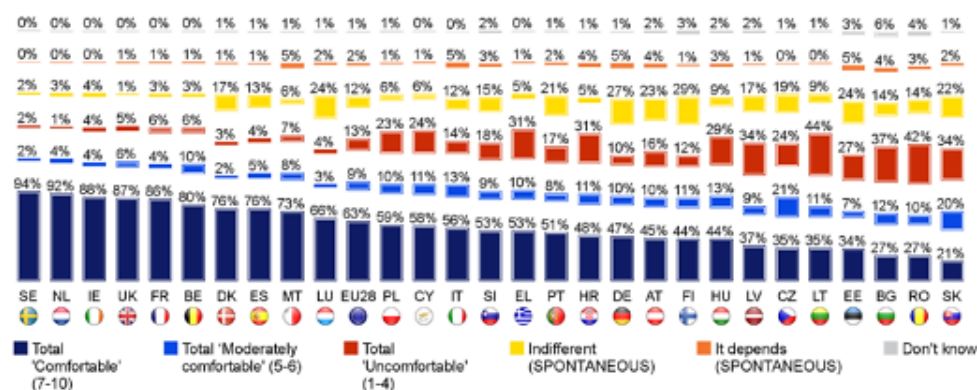
Tabla 9: Características que pueden perjudicar para acceder puesto responsable

Ser mujer	60,7
Ser hombre	1,7
Ser extranjero/a	31,8
Ser español/a	1,3
Ser de etnia gitana	49,4
Ser joven	27,8
Ser una persona mayor	22,5
Ser católico/a	0,7
Ser musulmán/a, judío/a, de otra religión	30,7
Ser homosexual	18,1
Ser transexual	27,5
Ser heterosexual	2,5
Tener pocos recursos económicos	20,3
Tener una discapacidad física	35,1
Tener una discapacidad psíquica	45,8
Estar desempleado/a	9,8
Otra característica personal	1,4
Tener influencias/enchufe	4,2
Las ideas políticas	0,2
Tener poder, ser influyente	0,2
El aspecto físico/apariencia	0,7
El carácter, forma de ser, comportamiento	-
El nivel cultural/formativo	1,6
N.S.	-
N.C.	-
(N)	(1.743)

Fuente: CIS encuesta discriminación 3150/2016, pregunta 8

En esta encuesta del CIS 3150/2016 también se pregunta acerca de los motivos que pueden perjudicar para acceder a un puesto de responsabilidad, y al igual que la orientación sexual e identidad de género son motivos de impedimento para acceder al mundo laboral, también observamos como en estas encuestas son motivos para no poder acceder a puestos responsables. La transexualidad vuelve a ser el motivo más discriminatorio frente a la homosexualidad (27.5 frente a 18.1). Los puestos de responsabilidad suelen llevar acarreado el ser una figura a seguir, a respetar y que tenga un mando o poder superior, por ello, todas aquellas personas que vean a las pertenecientes a estos colectivos con aptitudes diferentes o que incluso puedan a llegar a no entender su igualdad y verlos con inferioridad, caerán en una tendencia a pensar que estos no pueden llegar a ocupar puestos de responsabilidad.

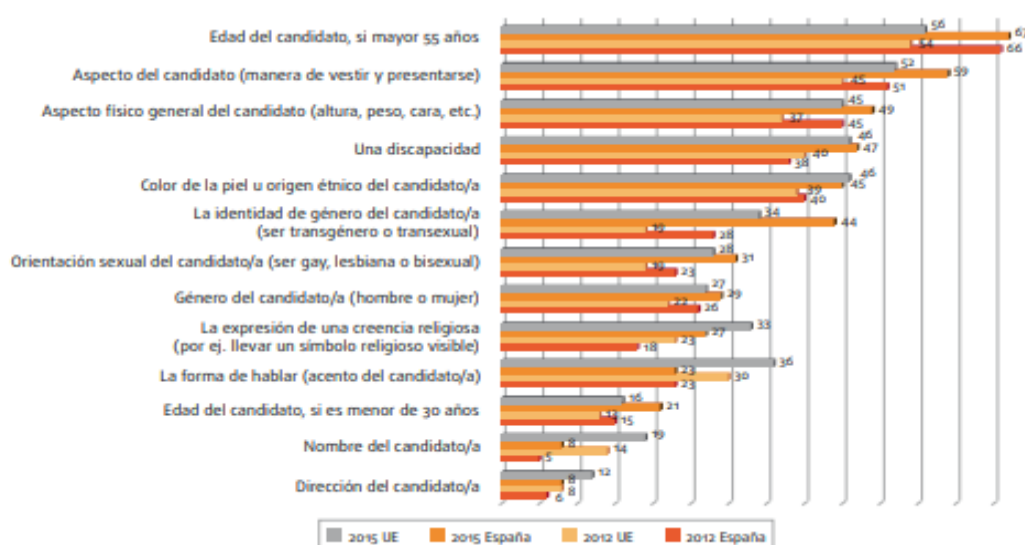
Gráfico 4 comodidad para trabajar con compañeros homosexuales o bisexuales



Fuente: CIS encuesta discriminación 3150/2016, pregunta 9

El Eurobarómetro, en su encuesta de 2015 realizó una pregunta a los encuestados en la que les cuestionaba como se sentirían de cómodos si alguno de sus compañeros de trabajo fuese homosexual o bisexual, en España el 76% afirmó que se sentiría cómodo en esta situación, pero resulta llamativo el hecho de que un 4% reflejen que se sentirían totalmente incómodos. Esto es importante, ya que refleja la existencia de un cierto pensamiento en el que la orientación sexual de una persona puede ser una barrera para sus relaciones laborales. La media europea revela un porcentaje mayor que el español, siendo para un 13% una situación totalmente incómoda trabajar con una persona con orientación sexual diferente.

Gráfico 5 criterios desventajosos para contratación laboral.



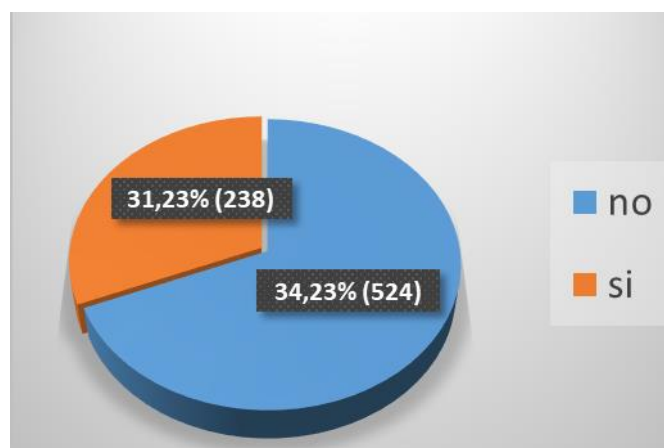
Fuente: Eurobarómetro especial 437 (2015) y 393 (2012).

La comparación de los Eurobarómetro de discriminación de 2012 y 2015 nos enfoca la percepción social para un mismo análisis. A pesar de ser un periodo temporal corto de 3 años, el cambio en la percepción es significativo. En este periodo las percepciones discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género han crecido, esto principalmente es gracias a la mayor visibilidad social que se está dando a la desigualdad que sufren estos colectivos, lo que está haciendo que la sociedad se concientice de esta realidad.

No hay que confundir la percepción de la desigualdad con la desigualdad real que hay, esta tabla lo que pretende es contemplar el nivel de percepción de la sociedad de la desigualdad. Por ello, observando los menores porcentajes de la Unión Europea frente a España en nivel de percepción del nivel de discriminación, permite contemplar como en España tenemos por norma general una mayor visibilización de la situación, estamos más sensibilizados y somos capaces de diferenciar cuando se está dando una discriminación, de forma más clara que los demás países que confirman la Unión Europea.

También, podemos ver como la percepción de la desigualdad por orientación sexual es menor que el de identidad de género, la sociedad está siendo consciente que ambas están siendo discriminadas en muchos casos, pero que la identidad de género es la causa ms discriminada, se percibe que la situación de ambos grupos es diferente.

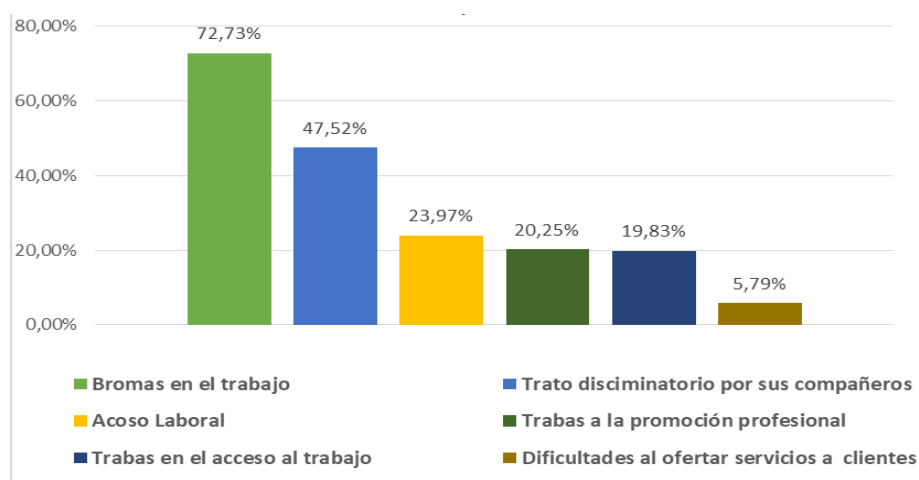
Gráfico 6: discriminación por identidad u orientación en el trabajo



Fuente: Creación propia a partir de encuesta FELGTB y COGAM (2013) Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España

La Asociación estatal LGTBI FELGTB realizó una encuesta en 2013 dirigida principalmente al colectivo en el cual les preguntaban si se habían sentido alguna vez discriminados en su puesto de trabajo por su orientación sexual o identidad de género. Un 30% afirma haberse sentido discriminado, resulta significativo que pese a las normativas europeas que protegen la discriminación en el ámbito laboral, la realidad sea que casi una tercera parte de los encuestados haya sido discriminada en sus relaciones laborales.

Gráfico 7: en qué medida les ha afectado el acoso

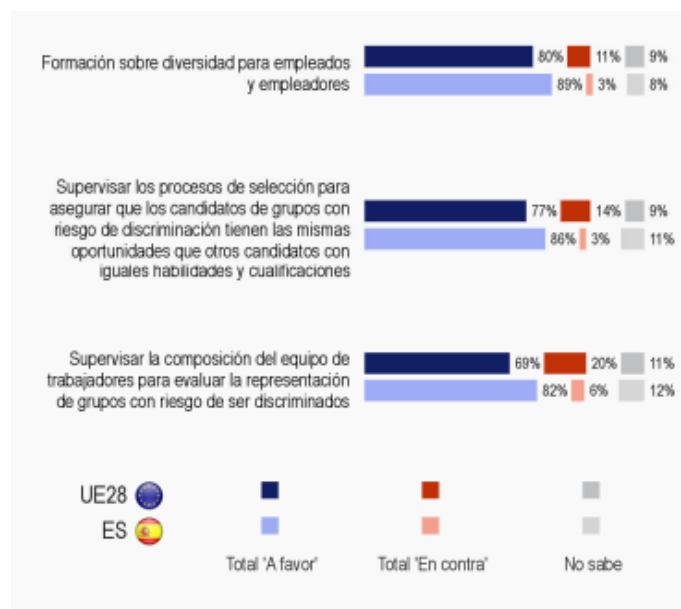


Fuente: Creación propia a partir de encuesta FELGTB y COGAM (2013). Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España

Siguiendo la pregunta anterior, FELGTB presentaba a sus encuestados que, en caso afirmativo de haber sentido discriminación, en qué medida les había afectado. Casi el 73% afirma que la discriminación ha respondido a bromas en el trabajo. Esto nos puede indicar que en el entorno laboral los compañeros de trabajo pueden realizar bromas a cerca de la sexualidad o la identidad de género de las personas que le rodean, muchas veces pueden ser bromas o frases comunes que se realizan en un entorno pacifico pero que tras su repetición o acumulación dañen o menosprecien a quien las recibe y pueden convertir la relación laboral en un entorno hostil.

En segundo lugar, casi el 50% de los encuestados afirma que la discriminación viene por el trato de sus compañeros. Así pues, además de tener que enfrentarse en muchas ocasiones a barreras fruto de su identidad u orientación, tras conseguir el trabajo, pueden encontrarse con impedimentos en relación a los compañeros con los que trabajan. Pudiendo ser el establecimiento de la relación laboral una doble discriminación.

Gráfico 8: muestra de medidas para fomentar la diversidad laboral



Fuente: Eurobarómetro especial, 437 (2016)

Analizada la existencia de discriminación en las relaciones laborales, ahora se exponen las diferentes medidas que tomarían para evitarla. En el caso de España, la mayor parte de los encuestados afirma que como medida se debería formar sobre la diversidad para empleados y empleadores. Esto refleja la concienciación en el caso español de falta de información referente a la discriminación de estos grupos, y la necesidad de formar y educar a las personas en ello. En segundo lugar, señalan que se debe de tomar la medida de supervisar los procesos de selección para asegurar la equidad e igualdad entre personas con mismas habilidades y cualificaciones y en tercer lugar señalan la medida de supervisión de equipos de trabajo para asegurarse que no se da la discriminación.

En el caso de la Unión Europea, son menos las personas que apoyan estas medidas, y más los que opinan que están en contra de que se realice esto. Por ello, nos demuestra que en el conjunto de la Unión Europea hay menos concienciación a cerca de la necesidad de acabar con la discriminación laboral.

4.3. Realidad laboral de ambos colectivos

A continuación, analizaremos la situación laboral real de nuestros dos colectivos, para comprobar si su discriminación es real en el ámbito laboral.

-Tasas de empleo:

En el caso del colectivo homosexual las tasas de empleabilidad son similares a las del resto de la sociedad, es decir, sufren discriminación y hostilidad en muchos casos en su ambiente de trabajo, pero su orientación sexual no es una de las principales barreras para su empleabilidad en el mercado laboral actual en España.

Por otro lado, el colectivo trans sufre unas tasas de desempleo muy relevantes, el simple hecho de que se conozca su reasignación de sexo es una barrera muy grande para poder encontrar trabajo, dada la poca visibilidad que el colectivo tiene y la desinformación social y prejuicios hacia ellos.

Los datos en torno al desempleo trans no son firmes, ya que no hay actualmente ningún informe gubernamental oficial que refleje su realidad, pero los estudios que han realizado diferentes asociaciones y organizaciones reflejan unos datos muy similares de su realidad:

-El informe³³ de RTVE de 2017 afirmaba que el desempleo transexual está entre el 85% y el 90%

- La asociación española LGBTI llamada FELGBT afirmaba que a finales de 2018 las tasas de desempleo de este colectivo rozaban el 85%³⁴, concordando así con el porcentaje del informe anterior. Además, la asociación catalana ATC realizaba un informe que ponía de relieve el mismo porcentaje de desempleo transexual.

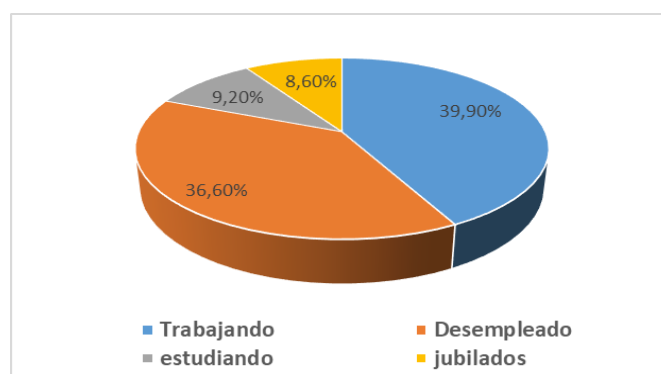
- En Reino Unido en una investigación³⁵ del portal Totaljobs en 2016, se afirmaba que un 36% de los encuestados trans habían tenido que abandonar su trabajo ante la presión y discriminación que sufrían, esta puede ser una de las causas que generan este desempleo.

³³ Informe de Radio Televisión Española, Junio de 2017, disponible en : <http://www.rtve.es/alacarta/videos/aqui-hay-trabajo/aqht-trans/4086263/>

³⁴ FELGTB (2018) *La Cara Oculta de la Violencia hacia el Colectivo LGTBI*, Madrid: Asociación FELGTB

³⁵Totaljobs, (2016), *What's it like to be a trans employee?*

Gráfico 9: situación laboral actual colectivo trans



Fuente: Creación propia a partir del Estudio Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados. Colectivo Lambda. (2011)

-La Asociación Lambda en 2011 realizó esta anterior encuesta en el que se señalaba la tasa de paro del colectivo trans en casi un 37%, esta tasa de paro ya es muy reseñable para un colectivo, ya que según afirma el informe solo un 39.9% se encontraban trabajando. Es decir, casi la mitad de la población activa trans se encontraba en desempleo. En 2012 realizó de nuevo otro informe³⁶, en la que reflejó un porcentaje totalmente mayor, de un 85% de desempleo, es decir, de cada 100 personas encuestadas 85 de ellas estaban desempleadas.

Todas estas encuestas e informes que se han realizado reflejan la misma realidad: que el colectivo transexual está sufriendo una tasa de desempleo que ronda el 85%, lo que conlleva una tasa de población elevadísima para las actuales tasas de empleo estatales.

-Calidad laboral /Precariedad Laboral

Las características comunes de la calidad de empleo de los jóvenes homosexuales y bisexuales responden a un trabajo temporal y precario, enfocado siempre a trabajos similares (sector hostelería, sector de la moda...) según afirma el documento del gobierno de resumen ejecutivo LGBT que realiza el instituto de la mujer (inmujer).

En el caso del colectivo trans, señalan que hay cierta tendencia hacia el autoempleo, es decir, ser autónomos como solución para evitar la discriminación que sufren en la búsqueda de empleo. Además, una gran parte del colectivo se dedica a la prostitución como forma de empleo.

³⁶ Resultados del estudio (2012). *Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*. Colectivo Lambda

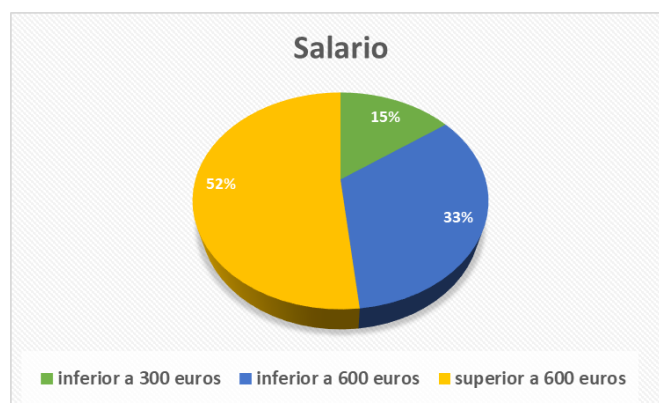
Gráfico 10: salarios brutos por hora y sexualidad



Fuente: Instituto DIW Berlín

Una investigación realizada por el instituto de Berlín afirmaba que los hombres homosexuales tienen un salario por hora de dos euros menor que una persona heterosexual, esto resulta relevante ya que afirmaría que están realizando el mismo trabajo por menos salario de media. Sin embargo, en el caso de las mujeres homosexuales esta diferencia de salario no se da, teniendo el mismo que las mujeres heterosexuales y en algún caso algo mayor. Este estudio nos confirma que no se dan las mismas condiciones laborales a todas las personas, es decir, no hay igualdad entre trabajadores con diferentes orientaciones sexuales.

Gráfico 11 salario medio personas transexuales



Fuente: creación propia a partir del estudio Transexualidad en España, creado por la Universidad de Málaga en 2011.

Este estudio de la Universidad de Málaga refleja la precariedad de las condiciones laborales a las que se enfrentan los transexuales, en 2011 el salario mínimo se situaba cerca de los 750 euros, y en el anterior estudio podemos contemplar cómo solo el 52% de los transexuales encuestados tenían un salario superior a 600 euros, es decir, la mayor parte de ellos establecen una relación laboral con muy poca remuneración. El 15% de los encuestados además afirma que su sueldo es inferior a 300 euros, lo que no permite en

nuestro país poder mantener una vida normal y en muchas ocasiones conlleva a una situación de pobreza, o, por otro lado, la extrema situación es uno de los factores que genera que este colectivo se decante por la prostitución como forma de evitar la carencia de recursos económicos. El nivel socioeconómico de estos colectivos no responde a la tendencia del resto de la sociedad (Valfort, 2017).

4.4. Empresas, Asociaciones y Organizaciones concienciadas

Muchas empresas estatales y mundiales han visto en los últimos años la necesidad de apoyar al colectivo LGTBI en su lucha por la igualdad laboral, estas mediante sus productos y servicios tienen un papel fundamental de cara a la sociedad. Estas empresas u organizaciones se caracterizan por practicar políticas inclusivas, de diversidad y de no discriminación. Por ello, realizan una doble labor: tanto de concienciación social que integre a este colectivo acabando con cualquier disidencia o discriminación, y por otro lado la variante de inserción laboral en sus empresas con total igualdad de este colectivo.

Podemos entender el apoyo al colectivo por parte de las empresas y organizaciones como una variante de la RSE³⁷, la cual es una forma de gestión empresarial basada en la realización de operaciones empresariales sostenibles en lo económico, ambiental y social, y reconociendo los intereses de los diferentes grupos que componen la sociedad (entre los que están el colectivo LGTBI). Este apoyo al colectivo tiene una doble variante, por un lado, un apoyo social a este colectivo y por otro lado la retroalimentación que recibe la empresa por este apoyo mejorando su imagen y algunas veces añadiendo clientes de ese segmento de mercado. Entre las empresas que realizan proyectos que benefician a estos colectivos encontramos:

IBM España

Esta empresa internacional, en 1997 anunció que los empleados homosexuales tendrían los mismos beneficios laborales que los heterosexuales. En 2014 lanzan un programa cuyo fin era apoyar el colectivo LGBT con el que se comprometen todos los directivos de la misma. Además, suele patrocinar campañas y eventos de este colectivo.

Levis

Su implicación con el colectivo se remonta casi a los inicios de esta empresa, se implicó directamente en los años ochenta en la lucha contra el sida con donaciones importantes y también fue una de las empresas precedentes en igualar los derechos de sus empleados homosexuales con los de los heterosexuales. Y destina importantes sumas de dinero a fundaciones que apoyan al colectivo

Nielsen

Uno de los directores de recursos humanos de esta compañía afirma que hay que apoyar la diversidad desde el momento en el que se produce la selección del personal. Además, esta empresa ha creado el grupo PRIDE (Promote Respect In Diverse Enviroment) el cuál

³⁷ RSE: acrónimo de Responsabilidad Social Empresarial

es un grupo de trabajo integrado por los trabajadores que busca el apoyo al colectivo LGTB mediante la normalización de la condición haciéndola visible a la sociedad.

Inditex

La compañía afirma promover espacios de trabajo en el que los empleados se desarrollen libremente de forma independiente a su género e identidad de género. Desde 2018 esta empresa apoya los Principios de Conducta para las Empresas de Naciones Unidas contra la discriminación LGBT y son miembros también de Open For Business.

Google

La organización usa un término que define a los empleados homosexuales, bisexuales y transexuales de su plantilla “Gayglers”, el cual se empezó a usar en 2006. Su importancia en la promoción de la igualdad e inclusividad es primordial, ya que estamos hablando del primer buscador mundial y son millones sus usuarios diarios.

Starbucks

Esta compañía ha realizado un plan³⁸ novedoso para sus empleados trans, se trata de un proyecto que contempla el pago de gastos de las operaciones quirúrgicas de sus empleados para realizarse estos procedimientos médicos de reasignación de sexo. La compañía afirma que se hará cargo tanto de los gastos de cirugía como de los costes médicos que conlleve.

P & G (Procter & Gamble)

Esta compañía realiza cada dos años entre sus empleados una encuesta que es enviada a todos los empleados de la compañía (independientemente de si son parte o no del colectivo) para que estos respondan de forma anónima. Esta encuesta busca comprobar: la dimensión del colectivo LGBTI en la empresa, el impacto de las políticas de diversidad en los empleados e identificar nuevas áreas de mejora.

La importancia de las empresas es fundamental en la inserción y apoyo al colectivo, tanto a nivel estatal como mundial, pero no son las únicas que apoyan esta igualdad, también observamos que las organizaciones y Asociaciones tienen propuestas y proyectos que buscan favorecer su situación:

Naciones Unidas

La organización de Naciones Unidas creó los Principios de Conducta en las empresas para luchar contra la discriminación de las personas LGTBI. Las Naciones Unidas lanzan este plan de Free & Equal que afirma que el fin de la violencia y discriminación del colectivo no depende solo de los gobiernos, las empresas tienen un papel primordial en el cambio y la concienciación. Así pues, hacen un llamamiento a las empresas de todo el mundo, independientemente de su tamaño o localización, para que sean promotoras del cambio a pequeña o gran escala. Uno de las mayores compañías que han respaldado este código es la farmacéutica Bayer.

³⁸ Zamorano, E. (2018) *Starbucks pagará la operación de cambio de sexo a sus trabajadores*. El Confidencial.

Open for Business

Esta Asociación está formada por un grupo de empresas punteras en el mundo que se dedican a la inclusión del colectivo LGBT+. Su misión se desarrolla con una doble estrategia, a nivel internacional construyen una idea que parte de que las políticas anti LGBT+ son contrarias al desarrollo comercial y de la economía. A nivel local, mantienen defensores en las comunidades empresariales locales que les proporcionen a dichas empresas locales pruebas y argumentos basadas en hechos verídicos.

Sus objetivos son tres: promoción de investigaciones sobre el caso económico y de negocios para la inclusión LGBT, promover una voz colectiva sobre la inclusión del colectivo de la comunidad empresarial global y facilitar redes locales de líderes de empresas de alto nivel para avanzar en esta inclusión.

Asociación española de empresas

Crearon el sello Gay Friendly, el cuál nace para identificar a las empresas y establecimientos que realizan políticas inclusivas con el colectivo en España. en dicha guía figuran más de 1500 empresas en la actualidad. Estas se encuentran afiliadas a la Asociación de empresas Gay Friendly. El sello de Gay Friendly supone también una estrategia publicitaria de cara la sociedad y la búsqueda de acceder a una nueva noche de mercado emergente.

5. Entrevistas en profundidad

En este apartado se ha buscado la realización de entrevistas, con el fin de reflejar la opinión y percepción social de personas pertenecientes al colectivo o que trabajan directamente con él. Este apartado busca comprobar si todas las ideas que se han extraído de los anteriores apartados se reflejan en la realidad laboral de estos colectivos, o si por el contrario los entrevistados contradicen ideas anteriores.

En las entrevistas realizadas en este trabajo, los sujetos han sido: una persona homosexual, el presidente de la Asociación GYLDA (LGBTI) de La Rioja y la Unidad de Igualdad de La Universidad de La Rioja.

De estas entrevistas hemos desagregado datos en cuanto a las características de la empleabilidad que tienen estos dos colectivos. Todos han coincidido en remarcar que la discriminación sigue existiendo hoy en día en estos colectivos, la cual es mucho mayor en el colectivo transexual. No solo afecta al sujeto que se está sometiendo a la reasignación de sexo, también afecta laboralmente y psicológicamente a su entorno:

Queremos destacar también que la reasignación de sexo no solo afecta laboralmente a la persona que se la realiza, también a su entorno, conocemos casos de parejas de personas transexuales que han tenido que abandonar el trabajo por burlas de sus compañeros a sus parejas (hombre 40-50 años/ homosexual/ presidente asociación LGBTI)

- **Baja formación:**

La preparación académica es un aspecto esencial para poder competir en el entorno laboral. En el caso de nuestros dos colectivos a investigar observamos como en el caso principalmente del colectivo trans hay una tendencia a estar poco formados. La causa de esto es principalmente el abandono escolar.

La edad ideal para realizarse la reasignación de sexo es la juventud, ya que es el proceso en el cuál se desarrolla el cuerpo. Esta etapa a la vez coincide con las primeras épocas de estudios superiores en los alumnos, por esto durante esta etapa en la que deciden someterse a la reasignación de sexo los jóvenes tienden a abandonar los estudios por las burlas y discriminación de sus compañeros, al no poder enfrentarse a esta presión (hombre 40-50 años/ homosexual/ presidente asociación LGBTI)

Esto es un doble agravante para la discriminación, ya que además de los prejuicios por el cambio de identidad que van a poder encontrar en el ambiente laboral también se van a encontrar con la barrera de no ser seleccionados por su baja formación académica.

En el caso de la disimulación por la orientación sexual también puede ser un motivo potencial para ser discriminado por los compañeros durante la etapa de la formación, en la que en muchos casos concluye con el abandono de estudios o cambio de centro. En este último caso, dada la mayor visibilización actual, la sociedad y los jóvenes tienden a estar más concienciados y los casos de discriminación por orientación sexual en las aulas.

- **La importancia de la imagen.**

La imagen o apariencia en estos colectivos resulta ser en la realidad crucial, por lo que, una persona transexual que se le realcen más los rasgos de su reasignación de sexo sufrirá más discriminación que otra persona en su situación en la que el cambio no sea aparente en su físico, es decir, que el cambio de género sea total a la vista.

Lo mismo ocurre con las personas homosexuales, aquellas personas que de apariencia tengan rasgos o actitudes del otro sexo (llamado comúnmente pluma gay)³⁹, siendo más masculinas en el caso de las chicas y más femeninas en el caso de los chicos, tiene a ser otra variable para ser discriminados y acumular mayor índice de rechazo. Así pues, la imagen y actitudes diferentes a lo establecido tienden a ser una causa que maximice esa discriminación.

Los chicos homosexuales más afeminados son los más discriminados, ya que socialmente no entendemos que siendo un hombre tenga comportamientos tan femeninos. Es más, incluso yo que también soy homosexual inconscientemente a veces tiendo a no ver bien a un chico muy afeminado, quizás porque es un prejuicio con el que socialmente he crecido (hombre/ 20-30 años/ homosexual).

³⁹ Celorio, A. (2018). La 'plumofobia' entre gays: ser homosexual sin que se note. Periódico El Mundo.

- **Delimitación a cierto nicho de empleos**

El empleo de estos colectivos en muchas ocasiones está destinado a los nichos de mercado que la sociedad no quiere, es decir, empleo temporal, sueldos bajos, trabajo durante los fines de semana...

El tipo de empleo en estos colectivos suele ser recurrente, es decir, en el caso de las personas transexuales suelen buscar salidas en el autoempleo o autónomos, y en los casos más extremos se tienen que decantar por la prostitución.

La situación laboral del colectivo Trans es tan precaria que gran parte de ellos tienden a decantarse por la prostitución como forma de vida (hombre 40-50 años/ homosexual/ presidente asociación LGBTI).

El colectivo homosexual tiende a trabajar en sectores de la hostelería, la moda, y la estética. Siendo además en el caso de la moda y la estética preferido el perfil de un hombre homosexual que el de un heterosexual para este trabajo. Por otro lado, observamos que por su orientación sexual o identidad de género también tienen que ocultar su identidad en algunos tipos de trabajo como son los relacionados con los menores y su educación.

Caso de profesores de colegio y monitores, los cuales están trabajando con niños y no pueden decir abiertamente su orientación sexual. Ya que muchos padres con prejuicios se niegan a que sus hijos sean educados o cuidados por una persona con diferente orientación sexual o identidad de género (hombre 40-50 años/ homosexual/ presidente asociación LGBTI)

- **La visibilización como agente de cambio**

Todos resaltan como factor necesario para este cambio y para lograr su total igualdad la visibilización y la información. Los medios, las Administraciones y las instituciones educativas son señalados como los principales agentes del cambio que pueden generar visibilización e información, lo cual daría lugar a una mayor información social y cambio en la percepción de estos colectivos.

En el caso de los transexuales, hay que empezar desde abajo, es decir, desde la educación de los más pequeños en las diferentes opciones de sexo y género que hay en nuestra sociedad. Así se evitaría el bullying y el abandono escolar de muchos jóvenes transexuales (hombre 40-50 años/ homosexual/ presidente asociación LGBTI)

Es vital la importancia de la Universidad de La Rioja, como centro formativo y educativo referente en nuestra comunidad Autónoma. Además de la creación de nuestra Unidad de Igualdad, la Universidad tienen detalles con el colectivo como son la colocación de bandera LGBT y trans en días señalados al año (encargada Unidad de Igualdad Universidad de La Rioja).

6. Conclusiones

A través del desarrollo en este trabajo hemos podido afirmar que el colectivo LGBTI no sigue un patrón homogéneo con intereses comunes. En su composición alberga diferentes grupos con realidades diferentes, es decir, los grupos que lo componen no sufren el mismo prejuicio y discriminación, existen algunas barreras adicionales. Los inicios de los dos colectivos con los que hemos trabajado, homosexual y trans, están marcados por la represión y exclusión social, para evitar su visibilización.

En la actualidad nos encontramos con dos colectivos que están viviendo un proceso de reconocimiento de su realidad, el cual tiene el objetivo de la equiparación de derechos e igualdad social. Entre las barreras a la inserción laboral que hemos podido encontrar en estos colectivos están: la falta de formación y necesidad de modificación registral (principalmente en el colectivo trans), prejuicios, imagen social del colectivo, poca visibilidad, imagen personal, precariedad laboral y limitación a un nicho de empleos.

Ambos colectivos no disfrutan de la misma realidad social en la actualidad. Como hemos podido ver anteriormente la percepción social de ambos colectivos es diferente, la mayor visibilización e información sobre la homosexualidad se contrapone a la realidad trans, marcada por la poca visibilización y poca información social. Esto ha propiciado que pese a ser ambos colectivos discriminados, el colectivo trans lo sea en mayor medida tanto en la búsqueda de trabajo como durante la relación laboral. Las altas tasas de desempleo trans es una realidad laboral actual en nuestro país.

La consecución de la igualdad, así vendrá generada tras la visibilización en la sociedad y la información sobre su realidad, puesto que la desinformación y los prejuicios son su principal barrera. A lo largo del trabajo se han señalado tres agentes clave para lograr el cambio: los medios de comunicación, las administraciones y las instituciones formativas y educadoras.

La discriminación social que sufren se refleja tanto en la creación de barreras para acceder a un puesto de trabajo como en un impedimento para poder desarrollar unas relaciones laborales igualitarias en su puesto de trabajo, teniendo que lidiar con comentarios y vejaciones de jefes y compañeros en muchos casos.

Con lo cual, afirmamos la hipótesis que planteábamos durante el trabajo, el colectivo trans sufre mayor estigma social y laboral que el colectivo homosexual. Con lo cual ha habido una interrelación social-laboral en las que su situación social ha actuado como desencadenante de su inserción laboral, generando que se sitúen como uno de los grupos con más desempleo del estado español.

7. Bibliografía

Baquero, J.M. (2019). *El país de la desmemoria: del genocidio franquista al silencio interminable*. Madrid: editorial Roca.

Britzke, J., Schupp, J (2017) *SOEP Wave Report*. Berlín: Instituto DIW Berlín.

Centro Investigaciones Sociológicas (2013) *Percepción de la Discriminación en España*. CIS Estudio 3000. Disponible en: http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14115

Centro Investigaciones Sociológicas (2016). *Percepción de la Discriminación en España*. CIS. Estudio 3150. Disponible en: http://www.cis.es/cis/opencm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=14295

Coll-Planas, G. (2010). *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gays y trans*. Madrid: Editorial Egales.

Europea, C. (2015). *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015*. Comisión Europea. Disponible en: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

Giddens, A. (2002). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.

Herzberg, F. (1954) *Work of the Nature of Man*, Cleveland: The World of Publishing Company.

Insights, I. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades-IMIO.

Más, J. L. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), 25-36.

Maslow, A. (1987). *Teorías de la motivación*. Carlos López, 7.

Martínez, R. (2017). *Lo nuestro sí que es mundial: una introducción a la historia del movimiento LGBT en España*. Madrid: Editorial Egales.

Mejía, N. (2006). *Transgénerismos. Una experiencia transexual desde la perspectiva antropológica*. Barcelona: Bellaterra.

Pew Research Center. (2013). *The Global Divide on Homosexuality*. Washington: Pew Research Center.

Piñeroba, J.A. (2011). *Sociodiversidad y sexualidad*. Madrid: Ediciones Talasa.

Tezanos, J.F. (1999). *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: editorial Sistema.

Valfort, M. A. (2017). *LGBTI in OECD Countries*. Paris: OECD publishing. Disponible en: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/lgbti-in-oecd-countries_d5d49711-en

8. Anexos

Realización de tres entrevistas: la primera de ellas plasma la opinión de un joven homosexual trabando, la segunda, es realizada al presidente de GYLDA (Asociación LGTBI de La Rioja) y la tercera entrevista a la Unidad de Igualdad de la Universidad de La Rioja. Mediante el desarrollo de estas entrevistas se pretende contrastar la teoría expuesta en el trabajo con la realidad social que los entrevistados perciben.

-Entrevista 1:

Entrevistado: hombre, 20-30 años, homosexual, estudiante de la Universidad de La Rioja, compagina sus estudios con un trabajo en el sector de la hostelería.

1. ¿Has tenido alguna vez problemas para ser contratado en algún trabajo por tu orientación sexual o durante la realización de tu trabajo?

Para encontrar trabajo no, pero durante la realización de mi trabajo sí que me he tenido que enfrentar a comentarios homófonos. Recuerdo una vez en la que unos clientes (los cuales eran personas mayores), me hicieron comentarios despectivos sobre mi orientación sexual, prejuzgándome sin ni siquiera conocerme.

2. ¿Evitas hacer declaraciones en tu ambiente laboral sobre tu orientación sexual para evitar los prejuicios de compañeros? ¿Sufres algún comentario despectivo?

Al principio omitía esa información sobre mí, pero después tras años trabajando con mis compañeros, hemos formado una familia en la que he tenido libertad para abrirme y contar todos mis detalles personales.

En el trabajo, como en la universidad, sí que hay ciertos comentarios comunes o ciertas gracias sobre la homosexualidad que se realizan tradicionalmente en círculos de amigos. Yo por lo abierto que soy no les doy ninguna importancia ni me las tomo como ofensas, pero sí que entiendo que una persona más vulnerable en mi situación pueda sufrir estos comentarios.

3. ¿Crees que en algunos trabajos tu condición sexual puede ser un impedimento?

En el sector de la hostelería, en el que yo trabajo no es ningún problema ni impedimento, pero sí que es cierto que observo ciertos trabajos como pueden ser los militares, los cuales se deben de enfrentar a mayores problemas dada la seriedad y situación más férrea y tradicional de ese trabajo. Los prejuicios pueden hacer que se pongan en duda por nuestra homosexualidad las condiciones físicas y psicológicas que tenemos, ya que tristemente sigue existiendo estos prejuicios.

4. ¿Crees que dentro del colectivo LGBTI hay colectivos más discriminados?

Sí, claro, los transexuales tienden a ser un blanco fácil para la discriminación y los prejuicios, ya que la sociedad no conoce su realidad porque apenas tienen visibilidad social y suelen ser tratados como raros.

Incluso dentro del colectivo homosexual hay grupos que tienden a ser más discriminados, por ejemplo, los chicos homosexuales más afeminados son los más discriminados, ya que socialmente no entendemos que siendo un hombre tenga comportamientos tan femeninos. Es más, incluso yo que también soy homosexual inconscientemente a veces tiendo a no ver bien a un chico muy afeminado, quizás porque es un prejuicio con el que socialmente he crecido.

-Entrevista 2:

Entrevistado: 40-50 años, homosexual, presidente de la Asociación GYLDA, principal asociación LGBTI en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

1. ¿Cómo ve de forma genérica la situación del colectivo en la Rioja y en España?

El colectivo en general está en una buena situación comparado con décadas pasadas, pero el hecho de que siga existiendo nuestra asociación refleja que todavía la igualdad no se ha dado y siguen existiendo discriminación y agresiones, por ello, el día en el que no hagan falta este tipo de asociaciones podemos afirmar que se ha logrado plenamente esa igualdad.

Nosotros decidimos parar la actividad de nuestra Asociación en 2012 porque considerábamos que habíamos conseguido todo lo que buscábamos y ya no se precisaba nuestra actividad. Sin embargo, hace dos años decidimos volver, ante las nuevas agresiones que esos estaban produciendo a nuestro colectivo en La Rioja y con la interrupción del autobús de Hazte Oír, consideramos que necesitábamos volver a defender al colectivo.

2. ¿Si analiza la situación actual y la pasada de la inserción laboral del colectivo homosexual qué balance hace?

Comparando con épocas como la de la transición, podemos afirmar que hemos avanzado. Sin embargo, el avance no significa que se haya conseguido la igualdad y libertad que exigimos. A día de hoy son muchas las personas que tanto en La Rioja como en España se niegan a referirse a su homosexualidad en el trabajo, lo evitan, e incluso la mayor parte de ellos no piden los permisos del trabajo a los que tienen derecho (por matrimonio, por enfermedad de su pareja...) para que su entorno laboral no los juzgue por su orientación sexual. Antes estaban ocultos, y ahora lo siguen estando

3. ¿Y la situación laboral del colectivo transexual?

Su situación laboral todavía es peor, durante la transición el hecho de afirmar su transexualidad suponía el despido directo de su empresa. Desde el colectivo una de nuestras primeras exigencias legislativas al gobierno regional es la creación de la Ley Trans, ya que es totalmente necesaria para el apoyo de este colectivo. La situación laboral actual del colectivo trans es tan precaria que gran parte de ellos tienden a decantarse por la prostitución como forma de vida. Queremos destacar también que la reasignación de sexo no solo afecta laboralmente a la persona que se la realiza, también a su entorno, conocemos casos de parejas de personas transexuales que han tenido que abandonar el trabajo por burlas de sus compañeros a sus parejas.

4. ¿Cuál es la fuente de la baja formación en el colectivo trans?

La edad ideal para realizarse la reasignación de sexo es la juventud, ya que es el proceso en el cuál se desarrolla el cuerpo. Esta etapa a la vez coincide con las primeras épocas de estudios superiores en los alumnos, por esto durante esta etapa en la que deciden someterse a la reasignación de sexo los jóvenes tienden a abandonar los estudios por las burlas y discriminación de sus compañeros, al no poder enfrentarse a esta presión.

5. ¿Qué papel tienen las empresas /organizaciones en esta situación laboral?

El papel de las empresas es fundamental, pero en el caso de La Rioja destacan las pequeñas y medianas empresas, las cuales no hacen campañas de apoyo a nuestro colectivo, sin embargo, en comunidades autónomas más grandes las multinacionales sí que realizan campañas. Nosotros solo hemos podido contar con la ayuda de sindicatos como UGT y CCOO, los cuales se muestran abiertos a nuestras propuestas.

6. ¿Se ha puesto en contacto con ustedes algún partido político para proponerles alguna propuesta o campaña de inclusividad e igualdad?

Ellos nunca inician los contactos, siempre somos nosotros. Este último año hemos trabajado muy de cerca con ellos, ya que a ser la única comunidad autónoma que no tiene ni Ley Trans ni protocolos que se le asemejen hemos visto muy necesaria su creación. Cuando la ley estaba preparada para su tramitación uno de los grupos parlamentarios ha decidido echarse atrás, con lo cual, todavía seguimos sin esta ley ni protocolo en nuestra comunidad. Además, les hemos propuesto que se imparta educación en orientación sexual e identidad de género por profesionales en las aulas, así como agilizar el trámite de cambio de género por parte de administraciones y centros educativos.

7. ¿Cuál es el papel de su asociación en el futuro del colectivo?

Presionar, es nuestro principal objetivo. Gracias a las presiones de nuestra Asociación en estos últimos años el gobierno ha llevado a cabo dos pequeñas campañas de visibilidad

del colectivo (“se tú misma, somos iguales” y “nos gusta cómo eres”). Además, tenemos el firme compromiso que, en la siguiente legislatura, independientemente de que partidos políticos lideren nuestra comunidad, vamos a exigirles que cumplan con las promesas legislativas sobre nuestro colectivo.

8. En cuanto a la situación laboral del colectivo trans y homosexual, ¿cuál cree que es el que más problemas de inserción laboral tiene?

Sin duda el colectivo transexual, el cual no tiene apenas visibilidad. También nos encontramos con personas homosexuales que sufren mucha discriminación por su feminidad (en el caso de chicos) y masculinidad (en el caso de chicas). En el caso de los transexuales, hay que empezar desde abajo, es decir, desde la educación de los más pequeños en las diferentes opciones de sexo y género que hay en nuestra sociedad. Así se evitaría el bullying y el abandono escolar de muchos jóvenes transexuales.

Por otro lado, también tenemos que acabar con los prejuicios en nuestra sociedad, conocemos el caso de profesores de colegio y monitores los cuales están trabajando con niños y no pueden decir abiertamente su orientación sexual. Ya que muchos padres con prejuicios se niegan a que sus hijos sean educados o cuidados por una persona con diferente orientación sexual o identidad d género.

-Entrevista 3:

Los entrevistados son: María Ángeles Goicoechea y Gregorio Sesma, encargados del departamento de Unidad de Igualdad de la Universidad de La Rioja.

1. ¿Cómo nace la Unidad de igualdad de la Universidad de La Rioja y cuáles son sus objetivos?

Nuestra Unidad de Igualdad nace de la Ley de Igualdad de 2007, así pues, la creación de esta unidad es obligatoria para todas las Universidades de España. Muchas Universidades en su Unidad de Igualdad tienen el objetivo principal la defensa e igualdad de la mujer respecto del hombre, pero nosotros también tenemos planes de diversidad e igualdad del colectivo LGBTI. Trabajamos de forma conjunta con la plataforma URatiende si es preciso derivarles caso o solicitarles ayuda.

En el caso de apoyo a la diversidad buscamos tanto atender a profesores como a alumnos, así como realizar una labor de difusión e información a todo el campus.

2. ¿Cuál han sido sus proyectos o campañas en torno al colectivo? ¿Trabajan con asociaciones LGBTI?

Han sido varias, comenzamos hace unos años realizando conferencias del colectivo en general, el año pasado nos centramos en varias campañas en el colectivo transexual.

Además, hemos conseguido aprobar el protocolo de acoso laboral con la Universidad de Prevención. Hace dos meses llevamos a cabo con la Asociación GYLDA las X Jornadas sobre Diversidad Afectivo-Sexual y de Género: Intersexualidad. También llevamos a cabo con esta asociación y con la Consejería de Educación del Gobierno de La Rioja el curso de formación de profesorado: Diversidad sexual y de género en los centros educativos.

Además, hemos aprobado un protocolo de cambio de nombre, lo cual resulta un pilar básico para las personas trans en su proceso de cambio, y su aplicación es tanto para profesores como para alumnos. A parte de todo este contenido formativo, también somos una unidad que busca dar cobertura y estar siempre alerta, es decir, acabar y denunciar cualquier tipo de conducta homófoba en nuestra universidad (mediante pegatinas por el campus, difusión de rumores, fiestas universitarias con mensajes o lemas homófobos...).

3. ¿Qué papel tiene la Universidad de la Rioja en la inserción del colectivo?

Es vital la importancia de la Universidad de La Rioja, como centro formativo y educativo referente en nuestra comunidad autónoma. Además de la creación de nuestra Unidad de Igualdad, la Universidad tienen detalles con el colectivo como son la colocación de bandera LGBT y trans en días señalados al año, lo cual se viene realizando desde 2009.

La inserción laboral también es un punto clave para lograr su igualdad, entre los trabajadores de la universidad hay diversidad de orientaciones sexuales y de identidades de género. Además, realizamos unas jornadas en las que invitamos a profesores trans universitarios (Miguel Missé, Luca Platero...) para que darían a conocer su opinión y visibilizarían su realidad laboral.